

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

**Studijní obor
(kombinace):** Sociální pracovník

**REKVALIFIKACE JAKO MOŽNOST ŘEŠENÍ
NEZAMĚSTNANOSTI
RETRAINING AS A POSSIBLE SOLUTION
OF UNEMPLOYMENT**

Bakalářská práce: 09-FP-KSS-3041

Autor:

Kateřina TOMÁNKOVÁ

Podpis:

Adresa:

Josefa Hory 4077/17

466 04 Jablonec nad Nisou

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Konzultant:

Počet

| stran | grafů | obrázků | tabulek | pramenů | příloh |
|-------|-------|---------|---------|---------|----------|
| 75 | 18 | 0 | 28 | 14 | 1 + 1 CD |

V Liberci dne: 16.4.2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Kateřina Tománková
adresa: Sokolovská 3, 466 06 Jablonec nad Nisou
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Rekvalifikace jako možnost řešení nezaměstnanosti**
Název BP v angličtině: **Retraining as a Possible Solution of Unemployment**
Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková
Konzultant:
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): KATEŘINA TOMÁNKOVÁ

Datum: 18. 2. 2010

Podpis:



Název BP: REKVALIFIKACE JAKO MOŽNOST ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Podpis: 

Cíl: Popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobněji analyzovat jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikaci. Vyhodnotit efektivitu rekvalifikací a zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k účasti na procesu rekvalifikace.

Požadavky: 1. Formulace teoretických východisek (vymezení základních pojmů)
2. Projektování průzkumu
3. Sběr dat
4. Interpretace dat
5. Formulace závěrů a návrhy opatření

Metody: dotazování, analýza sekundárních zdrojů

Literatura: BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Havlíčkův Brod : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-08.
JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
KREBS, Vojtěch, a kol. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. Sociální práce v praxi : Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese : Variabilita a patologie lidské psychiky. 3. vyd. Praha : Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 16.4.2010

Kateřina Tománková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala především vedoucí bakalářské práce Mgr. Brožové Doubkové za odborné vedení bakalářské práce a především za trpělivost, cenné rady a konstruktivní připomínky při konzultacích mé práce.

Další poděkování patří mému zaměstnavateli a spolupracovníkům. Zaměstnavateli za umožnění realizace praktické části bakalářské práce a spolupracovníkům za poskytnuté materiály a informace, které mi při zpracování praktické části bakalářské práce velice pomohly.

Název bakalářské práce: Rekvalifikace jako možnost řešení nezaměstnanosti

Název bakalářské práce: Retraining as a Possible Solution of Unemployment

Jméno a příjmení autora: Kateřina Tománková

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2009/2010

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Resumé:

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a podrobněji analyzovala jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterým jsou rekvalifikace. Cílem práce bylo vyhodnotit efektivitu rekvalifikací a zjistit motivaci absolventů kurzů k účasti na procesu rekvalifikace a jejich názor na tento proces. Práci tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů popisovala, objasňovala a vysvětlovala problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikací. Praktická část zjišťovala pomocí analýzy sekundárních zdrojů efektivitu rekvalifikací pořádaných v roce 2009 Úřadem práce v Jablonci nad Nisou a pomocí dotazníkového šetření motivaci k rekvalifikaci a názor na rekvalifikaci u samotných účastníků těchto rekvalifikací. Výsledky analýzy sekundárních zdrojů ukazovaly na současnou nepříliš vysokou efektivitu rekvalifikací z hlediska míry umístění absolventů rekvalifikací na trh práce, z dotazníkového šetření naproti tomu vyplynula spokojenost a kladné hodnocení rekvalifikací u většiny jejich účastníků. Z výsledků průzkumu vyústila konkrétní navrhovaná opatření v oblasti poskytování rekvalifikací.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, míra nezaměstnanosti, úřad práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, rekvalifikační kurz, aktivní politika zaměstnanosti, efektivita, motivace, podpora při rekvalifikaci, podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace odborně zaměřené, rekvalifikace obecně zaměřené.

Summary:

Bachelor thesis dealt with the problems of unemployment and further analyzed one of the active employment policy, which is retraining. The aim was to evaluate the effectiveness of retraining and motivation of courses graduates to participate in the process of retraining and their views on this process. The work consisted of two main areas. This was the theoretical part with the processing and presentation of expert sources describe, clarify and explain the problem of unemployment and retraining. The practical part examined using analysis of secondary sources of efficiency of retraining organized in 2009 by working in Jablonec nad Nisou, a survey by the motivation to retrain and opinion on retraining of the participants themselves of retraining. Results of analysis of secondary sources, pointing to the current not very high level of efficiency of retraining in terms of rate to place graduates into the labor market, the survey revealed the opposite satisfaction and positive assessment of retraining for most of their participants. The survey results led to specific measures proposed in the provision of retraining.

Key words: unemployment, labour market, unemployment rate, Labour office, problematic groups on the labour market, retraining courses, active employment policy, efficiency, motivation, support for retraining, unemployment benefit, retrainings professionally designed, retrainings generally designed.

Zusammenfassung:

Die Bakalararbeit beschäftigt sich mit Arbeitslosigkeitsproblematik und analysiert ausführlich eins der Instrumente der aktiven Beschäftigungspolitik d.h. Requalifizierungen. Ziel der Arbeit ist die Effektivitätsauswertung und die Ermittlung der Motivierung der Requalifizierungsteilnehmer am Prozess der Requalifizierung. Gleichzeitig wird auch die Ansicht der Absolventen festgestellt. Die Arbeit hat zwei Schwerpunkte. Der theoretische Teil beschreibt und erklärt mit Hilfe von Verarbeitung und Presentierung der Fachquellen die Problematik der Arbeitslosigkeit und Requalifizierungen. Der praktische Teil analysiert sekundäre Quellen und zeigt die Effektivität der Requalifikationen die der Arbeitsamt Jablonec nad Nisou im Jahr 2009 realisiert hat. Gleichzeitig wird mit Hilfe von Fragebögen die Motivierung und Ansicht der einzelnen Teilnehmer festgestellt. Das Ergebnis aus den sekundären Quellen weist auf die gegenwärtige nicht zu hohe Effektivität die Requalifizierungsteilnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu situieren. Die Fragebögen zeigen dagegen die Zufriedenheit und positive Beurteilung der Requalifizierungen durch die Mehrheit der Teilnehmer. Aus der durchgeführten Analyse stammen konkrete Massnahmen im Bereich Requalifikationsangebot.

Schlüsselwörter: Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Arbeitslosenquote, Arbeitsamt, Risikogruppen von Arbeitslosen, Requalifizierung, aktive Beschäftigungspolitik, Effektivität, Motivierung, Unterstützung bei Requalifizierung, Arbeitslosigkeitsunterstützung, fachmässig orientierte Requalifizierungen, allgemein orientierte Requalifizierungen.

Obsah

| | |
|---|----|
| I. Úvod | 9 |
| II. Teoretická část | 12 |
| 2.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost | 12 |
| 2.2 Politika zaměstnanosti a související legislativa | 14 |
| 2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti | 16 |
| 2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti | 18 |
| 2.3 Současný stav nezaměstnanosti a situace na trhu práce | 21 |
| 2.4 Nezaměstnanost jako komplexní problém | 23 |
| 2.4.1 Význam zaměstnání | 24 |
| 2.4.2 Reakce na ztrátu zaměstnání | 25 |
| 2.4.2.1 Psychické reakce na ztrátu zaměstnání | 25 |
| 2.4.2.2 Zdravotní rizika nezaměstnanosti | 28 |
| 2.4.2.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti | 28 |
| 2.4.2.4 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti | 30 |
| 2.4.3 Rodina nezaměstnaného | 30 |
| 2.4.4 Faktory ovlivňující riziko nezaměstnanosti | 31 |
| 2.5 Druhy nezaměstnanosti | 32 |
| 2.6 Rekvalifikace – nástroj aktivní politiky zaměstnanosti | 34 |
| 2.6.1 Poskytovatelé rekvalifikací | 34 |
| 2.6.2 Základní rozdělení rekvalifikací | 35 |
| 2.6.3 Podpora při rekvalifikaci | 37 |
| III. Praktická část | 39 |
| 3.1 Cíl praktické části a účel průzkumu | 39 |
| 3.1.1 Stanovení předpokladů | 40 |
| 3.2 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce v Jablonci nad Nisou | 40 |
| 3.3 Použité metody | 43 |
| 3.4 Průběh průzkumu | 44 |
| 3.5 Popis zkoumaného vzorku | 44 |
| 3.5.1 Analýza sekundárních zdrojů | 44 |
| 3.5.2 Dotazníkové šetření | 52 |
| 3.6 Získaná data a jejich interpretace | 57 |
| 3.6.1 Analýza sekundárních zdrojů | 57 |
| 3.6.2 Dotazníkové šetření | 62 |
| IV. Závěr | 68 |
| V. Navrhovaná opatření | 70 |
| VI. Seznam použitých zdrojů | 73 |
| VII. Seznam příloh | 75 |

I. Úvod

Nezaměstnanost je velice závažným jevem, který dokáže značně ovlivnit život nejenom jedinců, ale i život celé společnosti. V současnosti představuje závažný celospolečenský problém.

V České republice se nezaměstnanost objevila až po roce 1989, do roku 1990 trh práce neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti byla založena na plánování pracovních sil. Různými administrativními opatřeními, kterými byly například limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmísťování pracovníků, se dosahovalo pseudorovnováhy v oblasti zaměstnanosti. Pro tuto oblast byla typická přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil. Přezaměstnanost měla závažné důsledky sociální i ekonomické. Znamenala trvalý přesah potřeby pracovních sil nad zdroji, oslabovala pracovní morálku, produktivitu a výkonnost a vedla k totální nepružnosti zdrojů a stala se závažnou překážkou strukturálních změn v ekonomice. Se zaváděním tržní ekonomiky se postupně utvářel trh práce a tímto vývojem se situace ve sféře zaměstnanosti zásadně změnila. Dosavadní a dlouhodobý přesah poptávky vystřídal přesah nabídky pracovních sil a realitou se stal fenomén nezaměstnanosti.¹

Nezaměstnanost byla v tomto období v České republice nad očekávání nízká, a to nejen v poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i ve vztahu k zemím ES a současně i vzhledem k očekávání, že privatizace se svým tlakem na efektivitu produkce povede k exodu odvětví a podniků charakterizovaných přezaměstnaností. Tento jev způsobil v první polovině 90. let fakt, že se česká ekonomika zbavila jen některých kategorií pracovníků a odliv mnoha přebytečných osob z průmyslu zachytily rozvíjející se sektor služeb a drobného podnikání. Druhá vlna nezaměstnanosti znamenala koncem 90. let růst míry nezaměstnanosti v celé České republice.² „V třetí etapě (od roku 1998) postupně sílí tržní tlaky, rizika nezaměstnanosti se zvyšují a také diferencují a roste jak celková, tak i dlouhodobá míra nezaměstnanosti.“³

Realizace politiky zaměstnanosti v České republice předpokládala a vyžadovala změnu pracovního zákonodárství. V roce 1990 byl přijat nový zákon o

¹ KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 305.

² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd. Praha: SLON, 2002. s. 51.

³ KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 297.

zaměstnanosti (č.1/1991 Sb.), kterým se změnila interpretace „práva na práci“ (dosud vykládané jako právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací) v právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou. Tento zákon byl již několikrát novelizován. Novelizace byly a jsou reakcí na strukturální reformy trhu práce, včetně reforem plynoucích z Evropské strategie zaměstnanosti.⁴ Poslední novela zákona o zaměstnanosti vstoupila v platnost 1. října roku 2004. Tato novela zavedla v oblasti zaměstnanosti řadu změn a zvláštní pozornost je v ní věnována problémům spjatým se zneužíváním sociálních dávek nezaměstnanými.

Hlavní změny politiky zaměstnanosti můžeme sledovat prostřednictvím například Národního plánu zaměstnanosti, který byl přijat v roce 1999. Posunuje těžiště pozornosti od pasivních k aktivním opatřením politiky zaměstnanosti a dává jednoznačně přednost tvorbě pracovních míst, adaptabilitě a flexibilitě pracovníků před spoléháním se na záchrannou sociální síť. Tento plán zaměstnanosti vstoupil v platnost v roce 2000. Jeho realizace je do budoucna pro každý rok specifikována v dokumentu „Národní akční plán zaměstnanosti“. Významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti je také pasivní politika zaměstnanosti. Podmínky pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti se v čase mění. V tomto směru lze od roku 1990 sledovat určitou tendenci ke zpřísnování. Platná novela zákona o zaměstnanosti je zaměřena na zpružnění trhu práce a proti zneužívání dávek. V současné době je důraz kladen především na opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají pomoci nezaměstnaným při jejich návratu na trh práce. Spolu se zřizováním podporovaných pracovních míst patří k hlavním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti především rekvalifikace. Ty jsou v současné době považovány za jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je možné, alespoň částečně, ovlivňovat vysokou míru nezaměstnanosti.

Práce je rozdělena na dva celky – část teoretickou a část praktickou. Cílem práce je popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobněji analyzovat jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikaci. Dalším cílem je vyhodnotit efektivitu rekvalifikací a zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k účasti na procesu rekvalifikace. Teoretická část se věnuje především objasnění problematiky nezaměstnanosti. V teoretické části práce je nejprve vymezen pojem nezaměstnanost

⁴ KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 299.

prostřednictvím definic z různých zdrojů. Následuje kapitola, která se věnuje politice zaměstnanosti. V této kapitole jsou shrnuta základní fakta o tom, kdo politiku zaměstnanosti provádí, jakým způsobem a na jakém legislativním základě. Jsou zde představeny jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti, která se řadí k nástrojům pasivní politiky zaměstnanosti. V následující kapitole je popsán současný stav nezaměstnanosti a situace na trhu práce. Dále jsou v teoretické části práce popsány dopady nezaměstnanosti na jedince z různých hledisek a také druhy nezaměstnanosti, které v současnosti rozeznáváme. Z nástrojů používaných k řešení nezaměstnanosti jsou v této části práce podrobněji popsány rekvalifikace. Praktická část práce navazuje na část teoretickou a základním cílem této části práce je především zjištění, do jaké míry jsou absolventi rekvalifikačních kurzů uplatnitelní na trhu práce. Cílem je tedy zjištění efektivity rekvalifikací pořádaných Úřadem práce v Jablonci nad Nisou. Tento průzkum byl uskutečněn analýzou sekundárních zdrojů a dotazováním se účastníků rekvalifikací. Ze statistických údajů, které má úřad práce k dispozici, bylo zjištěno, jak efektivním nástrojem jsou rekvalifikace, které již proběhly. Efektivnost byla posuzována podle toho, kolik uchazečů se podařilo umístit do zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu. Metodou dotazování byly získány údaje o tom, jaká je motivace klientů úřadu práce k zařazení na rekvalifikační kurz, co od rekvalifikace očekávají a jaký názor na rekvalifikace mají. Zda pro ně rekvalifikace znamená možnost jak snadněji získat nové zaměstnání nebo zda je pro ně jen další aktivitou spojenou s úřadem práce a mnoho významu jí nepřikládají. Průzkum byl uskutečněn prostřednictvím dotazníkového šetření.

Práce představuje nezaměstnanost jako problém, který je velice závažný a má mnohdy katastrofální důsledky jak pro jedince, tak pro společnost. Jako problém, který byl, je a bude přítomen v současné společnosti. Ale také jako problém, který lze pomocí určitých nástrojů, které má politika zaměstnanosti k dispozici, řešit. I přes současnou nelehkou situaci na trhu práce, je pravdou, že kdo práci opravdu hledá a vynaloží veškeré své úsilí k znovunalezení zaměstnání, bývá většinou úspěšný. Pokud člověku při jeho snaze pomůže i úřad práce, mají opatření politiky zaměstnanosti, která existují, svůj smysl.

II. Teoretická část

2.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, kdy lidé, kteří chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost je důsledkem poklesu potřeby pracovních sil, jehož příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky nebo například zmenšená poptávka po dané kvalifikaci. Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků, popřípadě zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá je považována za vážný sociální problém.⁵

„Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.“⁶

„Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti, kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

$$n = \frac{N}{L} \times 100 \%$$

Pod pojmem obyvatelstvo rozumíme souhrn osob žijících na určitém území. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří jsou zapojeni do pracovního

⁵ JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. s. 170-171.

⁶ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi : Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 299.

procesu, a získávají tak prostředky pro zajištění své vlastní existence. Ekonomicky neaktivní obyvatelé do pracovního procesu zapojení nejsou, protože buď pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, zdravotně postižení), nebo pracovat mohou, ale nechtějí.“⁷

Nezaměstnanost se v České republice stala realitou až po roce 1989, do této doby neexistovala. Dle Vágnerové nebyli lidé na tento typ zátěže dostatečně adaptováni a nedovedli je řešit. Proto na ně působil jako silně stresující faktor a potíže se zvládnutím nezaměstnanosti byly v české společnosti větší než v zemích, kde byla nezaměstnanost po dlouhou dobu součástí standardní zkušenosti. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy.⁸ Postupně došlo k adaptaci na tento druh problémů a vytvořily se účelné strategie jejich zvládání, lidé se postupně naučili vyrovnávat se s tímto druhem problémů a přijímat nezaměstnanost jako existující problém, který může ohrozit kohokoli.

„Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje především vzdělání (nedostatečná kvalifikace a nízká úroveň vzdělání), zdravotní stav, pohlaví (u žen je riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů, ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci, a je pro ně obtížnější najít nové místo), věk a příslušnost k určité sociální skupině. Riziko nezaměstnanosti je zvýšené u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit a přistěhovalců. Někdy mohou být snadněji propouštěni i lidé s určitým politickým nebo náboženským zaměřením.“⁹

Opakem nezaměstnanosti je zaměstnanost, kterou se snaží každý stát udržet na co nejvyšší úrovni. Zaměstnanost a s ní i nezaměstnanost se snaží stát ovlivňovat prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Tato politika usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

⁷ KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 291.

⁸ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004. s. 731.

⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004.s. 733.

2.2 Politika zaměstnanosti a související legislativa

Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv občana. Toto právo je zakotveno spolu s ostatními základními právy občana v Listině základních práv a svobod. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.¹⁰

„Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU, např. v souvislosti s cíli Lisabonského procesu (2000) zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti.“¹¹

Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Tento zákon nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, nadřízeným orgánem úřadů práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřady práce mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;

¹⁰ *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha : 2010, 22.3.2010 [cit. 2010-03-22]. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY - POSLANECKÁ SNĚMOVNA.

¹¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 292.

- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst;
- podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umístování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;

- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.¹²

„Politika zaměstnanosti v České republice se realizuje v souladu s platnými zákonnými normami. Orientuje se na aktivní i pasivní složky politiky zaměstnanosti s tím, že těžiště pozornosti se závěrem 90. let více přesunuje k aktivním složkám.“¹³

2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž: poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti:

- **Rekvalifikace** - úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

¹² *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 17-21.

¹³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 305.

- **Investiční pobídky** - jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- **Veřejně prospěšné práce** - jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.
- **Společensky účelná pracovní místa** - účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst jsou vymezeny v §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelných pracovních míst je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.
- **Překlenovací příspěvek** - uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí společensky účelné pracovní místo po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek.
- **Příspěvek na dopravu zaměstnanců** - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.
- **Příspěvek na zapracování** - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče.

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.¹⁴

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.

- **Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v délce alespoň 12 měsíců (překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou),
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být přiznána podpora v nezaměstnanosti není poživatelé starobního důchodu.¹⁵

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, to

¹⁴ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 80-94.

¹⁵ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 35.

platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

- b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Pokud je tento příspěvek nižší, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši odpovídající rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a příspěvkem.¹⁶

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se započítává i tzv. náhradní doba zaměstnání, tj. např. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doby další vyjmenované v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne následujícího po skončení zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení tohoto zaměstnání nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění, vazby, poskytování podpory při rekvalifikaci.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrčí doby. Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období

¹⁶ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 35-36.

uplynula celá podpůrná doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele.¹⁷

- **Výše podpory v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících ve výši 65 %, další 2 měsíce 50 %, a po zbývajících dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost. V případech, kdy doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, u uchazeče nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti následovně:

- po dobu prvních 2 měsíců ve výši 0,15 násobku
- další 2 měsíce ve výši 0,12 násobku
- po zbývajících podpůrnou dobu ve výši 0,11 násobku

průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o tuto podporu podána. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.¹⁸

¹⁷ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 35-39.

¹⁸ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 40.

2.3 Současný stav nezaměstnanosti a situace na trhu práce

Současná míra nezaměstnanosti v České republice je 9,8 % ke konci měsíce ledna 2010. Situace na trhu práce v České republice rovněž ke konci měsíce ledna 2010 je následující: počet uchazečů o zaměstnání v celé republice celkem je 574226 (z toho 562 409 dosažitelných), počet volných pracovních míst je 31557.¹⁹

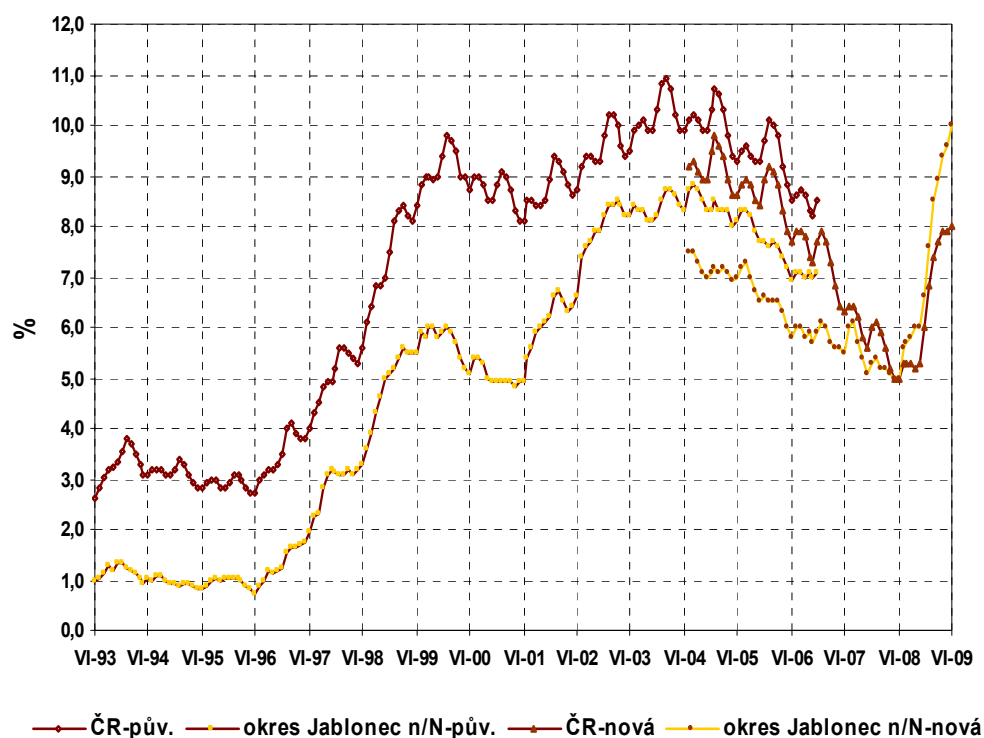


Graf č. 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v České republice.²⁰

Z tohoto grafu můžeme vysledovat současnou krizovou situaci. Míra nezaměstnanosti má v současnosti velice vysokou hodnotu a stále stoupající tendenci. Křivka uchazečů o zaměstnání a křivka znázorňující volná pracovní místa se v současné době značně rozcházejí. Bohužel opačným směrem než by bylo dobré. Ubývá příležitostí k zaměstnání a přibývá nezaměstnaných.

¹⁹ OK system s. r. o.. *Integrovaný portál MPSV: Politika zaměstnanosti* [online]. 2002-2008.

²⁰ OK system s. r. o.. *Integrovaný portál MPSV: Politika zaměstnanosti* [online]. 2002-2008.

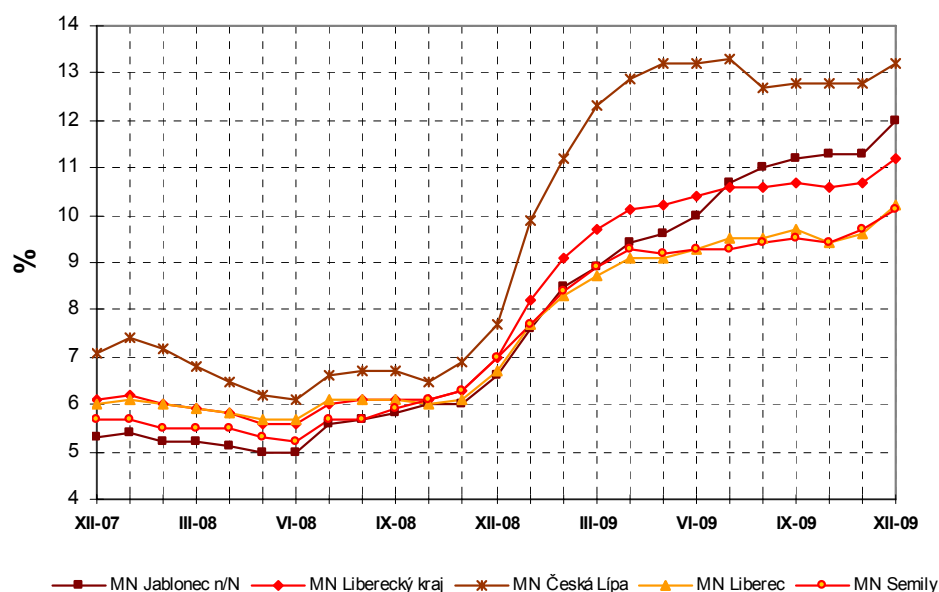


Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v České republice a jabloneckém okrese v letech 1993 – 2009.²¹

„Na konci roku 2009 činila míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou 12,0%, zatímco před rokem to bylo 6,6%. Meziroční index tak činil 182,0%, což představuje šestnáctý nejméně příznivý vývoj v rámci České republiky. Hodnoty míry nezaměstnanosti v České republice zaznamenaly v prvních měsících roku rovněž výrazný nárůst, zpomalený v jarních měsících typickým nástupem sezónních prací a oživením v některých regionech. Na konci roku 2009 tak činila míra nezaměstnanosti 9,2% s meziročním indexem 155,1%.“²²

²¹ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 13.

²² HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 13.



Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje.²³

Ve všech okresech Libereckého kraje i v kraji jako celku byl zaznamenán v roce 2009 obdobný vývoj hodnot míry nezaměstnanosti dokumentovaný grafem 3. Po enormním zvýšení v prvním pololetí 2009 zaznamenaným zejména v okrese Česká Lípa, se nárůst hodnot výrazně zpomalil ve všech okresech kraje s výjimkou okresu Jablonec nad Nisou. Na konci prosince 2009 vykazovaly nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti okresy Semily (10,1%) a Liberec (10,2%). Hodnotu převyšující krajskou míru nezaměstnanosti (11,2%) zaznamenaly okresy Jablonec nad Nisou (12,0%) a Česká Lípa (13,2%).²⁴

2.4 Nezaměstnanost jako komplexní problém

Nezaměstnanost můžeme chápat jako psychologický, ekonomický a také sociální problém. Jde o velice závažný jev. Závažnost nezaměstnanosti spočívá jak v její příčině, tak v důsledcích.

²³ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 13.

²⁴ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 13-14.

2.4.1 Význam zaměstnání

Za příčinu nezaměstnanosti je považována ztráta zaměstnání. A protože je význam práce pro člověka značný, také reakce na ztrátu zaměstnání a důsledky nezaměstnanosti jsou značné. „Zaměstnání má pro člověka žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti značnou hodnotu. V. Frankl považuje práci za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti. **Motivy k práci** mohou být různé a mohou mít individuálně rozmanitý, relativní význam:

- **Peníze.** Cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení spotřeby. (V některých případech mohou být samy peníze cílem.)
- **Aktivita.** Pracovní činnost naplňuje do značné míry potřebu smysluplné aktivity. Opakem je nuda, apatie, nedostatek životní náplně.
- **Seberealizace.** Cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, sebepotvrzení, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod. Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.
- **Sociální kontakt.** V zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost, sociální izolace.
- **Samostatnost a nezávislost.** Ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost, pasivita, případně syndrom naučené bezmocnosti.²⁵

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do

²⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 398.

řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“²⁶

Buchtová spatřuje v náhlé neočekávané ztrátě zaměstnání velký zásah do života lidí, mnohdy dokonce traumatizující existenciální zážitek a to i přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Člověk obvykle poznává skutečnou hodnotu práce, až když jí ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.²⁷

2.4.2 Reakce na ztrátu zaměstnání

2.4.2.1 Psychické reakce na ztrátu zaměstnání

„Ztrátu zaměstnání prožívá každý jedinec jinak. Všichni však reagují na změnu své sociální role, změnu spojenou s ekonomickým znevýhodněním, v několika fázích. Tyto fáze následují v různém časovém intervalu, který je ovlivněn právě individualitou jedince. Významným faktorem ovlivňujícím časový interval, ve kterém fáze následují, je způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z postoje k tomuto problému vyplývá. Především jde o posun v dimenzích optimismus-pesimismus a aktivita-pasivita.“²⁸

Reakce na ztrátu zaměstnání:

1. První, bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Pocity, které následují, nemusí být vždy negativní, člověk může spatřovat určité klady v náhle

²⁶ BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2002. s.75.

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2002. s. 76.

²⁸ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 399-400.

získané volnosti, může pociťovat úlevu. Tyto pocity jsou však krátkodobé.

2. Ve druhé fázi je nezaměstnaný aktivní, hledá nové místo a bývá optimistický. Pokud se mu však nedaří a zaměstnání nenajde v krátké době, nebo alespoň nemá naději, že ho najde, jeho postoj se mění.
3. Ve třetí fázi nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Svou situaci prožívá jako stresovou a ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy. Pociťuje napětí, úzkost, depresi a stává se postupně více pesimistickým.
4. Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), adaptuje se na styl života nezaměstnaného. Tento styl bývá typický rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Člověk přestává být aktivní, protože už nevěří, že by to mělo smysl, snižuje vlastní očekávání i sebehodnocení. V této fázi dochází k zásadní změně postojů a očekávání. Typickým postojem pro tuto fázi je zúžení perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat, nízké sebevědomí, pocit bezmocnosti a tendence reagovat jen na situační podněty.²⁹

Mezi nezaměstnaností a duševním zdravím je oboustranný vztah. Jedno ovlivňuje druhé. Ztráta zaměstnání narušuje psychickou pohodu, někdy též duševní zdraví a naopak člověk, který má psychické potíže, může zaměstnání snadněji ztratit. Obecně však o psychických reakcích na nezaměstnanost platí to, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím jsou psychické reakce, které vznikají jejím důsledkem, horší.

Změny, ke kterým dochází v jednotlivých oblastech psychiky:

- **Změny kognitivních a afektivních procesů**

Mezi rozumové reakce patří především hodnocení současného stavu, hledání příčin tohoto stavu a hledání řešení, které je přijatelné. Důležitým faktorem ovlivňujícím rozumové reakce je kontext, ve kterém jedinec své propuštění hodnotí. Zda je pro něj ztráta zaměstnání novou výzvou či ztrátou, kterou těžko nahradí.

²⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 399-400.

Ztráta práce má negativní účinky také na citové prožívání a sebehodnocení jedince. Pocity jedince, který ztratil zaměstnání, mohou být impulzem k řešení nebo k obranné reakci. Ztráta zaměstnání však bývá prožívána převážně negativně, působí deprese, psychické napětí, úzkost, strach, emoční labilitu a zranitelnost. Negativní citové reakce mají různou intenzitu závislou především na míře subjektivního pocitu ztráty či ohrožení.³⁰

- **Změny uspokojování potřeb**

Nezaměstnanost mění i motivaci. Některé potřeby nemohou být uspokojovány v obvyklé míře a to především potřeba stimulace. Tato potřeba není dostatečně uspokojována – nezaměstnaný ztrácí navykly životní stereotyp, životní program je chudší a jedinec strádá nedostatkem podnětů. Mezi další potřeby, které nejsou uspokojovány, patří potřeba aktivity, jejímž nedostatečným naplňováním upadá jedinec do apatie a nečinnosti. Po určité době ztrácí nezaměstnaný také schopnosti a dovednosti, které nevyužívá, čímž může docházet k úpadku osobnosti. Frustrována je též potřeba bezpečí a citové jistoty a potřeba otevřené budoucnosti a naděje. Při neuspokojování potřeby otevřené budoucnosti a naděje může dojít až ke ztrátě životní perspektivy.³¹

- **Změny v chování**

Dle Vágnerové ovlivňuje nezaměstnanost rovněž chování jedince. Nezaměstnanost může aktivitu jedince snížit nebo naopak prostřednictvím pocitu zátěže jedince aktivizuje. Při snížení aktivity hovoří autorka o tzv. syndromu naučené bezmocnosti, kdy jedinec rezignoval, nic neřeší a stal se apatickým. Při aktivizaci jedince se jedná o tzv. fighting spirit neboli bojovnost, která je lepším předpokladem pro zvládnutí zátěže.³²

³⁰ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 402.

³¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 402.

³² VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 402.

- **Životní styl**

Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje i životní styl nezaměstnaných jedinců. U dlouhodobě nezaměstnaných se mění životní styl následkem ekonomického omezení, sociální izolace a změny stabilního denního programu.³³

2.4.2.2 Zdravotní rizika nezaměstnanosti

„Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který se neprojeví jen v oblasti psychiky, ale i somatickými reakcemi, jež lze interpretovat jako psychosomatické potíže. Negativně hodnocená životní situace, zejména pokud není vyhlídka na přijatelné řešení, ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka.“³⁴

Mezi běžné potíže spojené se stresem ze ztráty zaměstnání patří bolesti hlavy, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Stres narušuje imunitní funkce, ohrožuje kardiovaskulární systém a zvyšuje riziko infarktů. Zdravotní ohrožení plynoucí ze stresu spojeného s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí nezaměstnaných uchýlovat se k alkoholu, lékům a drogám nebo více kouřit. Toto chování lze vysvětlit jako pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení, které by uvolnilo vnitřní psychické napětí. Nezaměstnanost také zvyšuje riziko sebevražedného jednání. Ve většině případů jde o zkratovitou reakci na existenciální zátěž, o tzv. „volání o pomoc“ v situaci, se kterou už si jedinec neumí poradit sám. Bilanční, promyšlené sebevraždy se mohou vyskytovat u starších lidí, kteří si uvědomují omezenost svých šancí.³⁵

2.4.2.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením sociální prestiže, k níž tato role přispívá. Profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka, spojuje ho se společností. Nástup do zaměstnání je významným mezníkem, který potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti. Profesní role je spojena se začleněním do sociální hierarchie. Ztráta zaměstnání proto vede k sociální

³³ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 402.

³⁴ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 402.

³⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 405.

degradaci, je stigmatem, které člověka nějakým způsobem vyřazuje z majoritní společnosti.“³⁶

Sociálními aspekty nezaměstnanosti rozumíme především ztrátu sociálního statusu, omezení sociálních kontaktů a také požadavky, které na nezaměstnaného klade jeho nová role.

V roli nezaměstnaného je zabudován předpoklad značné míry zavinění. Tento předpoklad tuto roli sociálně znehodnocuje a přiděluje jí podřadný sociální status. Naší společností je nezaměstnanost hodnocena většinou jako důsledek neschopnosti, selhání a nedostačivosti jedince a právě tímto hodnocením společnost přispívá k negativnímu sebehodnocení nezaměstnaných.

Ze ztráty zaměstnání také jasně vyplývá omezení sociálních kontaktů. Sociální zkušenost člověka jednoznačně obohacuje jeho profesní role. Přináší mu nové zkušenosti, sociální podněty, nové kontakty a také možnost získat prestiž. Člověk si v zaměstnání vytváří také neformální vztahy, tj. vztahy díky nimž má možnost získat jinou sociální zkušenost než v rodině. Díky propuštění za zaměstnání člověk o všechny tyto kontakty přichází. Při adaptaci na profesní roli se rozvíjejí sociální dovednosti. Proto při ztrátě zaměstnání na delší dobu dochází k ochuzení či dokonce úpadku celé osobnosti člověka – sociální dovednosti nejsou rozvíjeny.

S rolí nezaměstnaného, nově získanou rolí, je spojena celá řada povinností a očekávání institucionálního charakteru. „Negativní postoje společnosti, které představují jeden ze stresorů, se mohou zafixovat a dlouhodobě nezaměstnaný člověk získává stabilní nepříznivé hodnocení, kterého se obtížně zbavuje. Pod tlakem očekávaných sociálních sankcí se většina lidí chová konformně až do té míry, že se plnění požadavků role stane formalizovaným rituálem. Lidé mnohdy už ani nevěří, že by nějaké zaměstnání našli, ale chovají se jako by ji hledali, chovají se tak, jak se od nich očekává. Jde o obranný mechanismus sociálně handicapovaného jedince, jehož cílem je snížení rizika dalšího sociálního stresu.“³⁷

³⁶ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 405.

³⁷ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 407.

2.4.2.4 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Dle Vágnerové se projeví ekonomický důsledek nezaměstnanosti zmenšením možnosti výběru a omezením celkové spotřeby. Člověk postižený nezaměstnaností pocítuje nejenom nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj sociální status. Postupně upadá na nižší úroveň a nemůže si dovolit to, co mají lidé z jeho sociální vrstvy. Jde obvykle o relativní strádání, protože nezaměstnaný je zabezpečen podporou v nezaměstnanosti a dalšími sociálními dávkami, ale i tento fakt je pro mnohé stresující.³⁸

2.4.3 Rodina nezaměstnaného

Nezaměstnanost je zátěžovou situací nejenom pro postiženého jedince, ale i pro celou jeho rodinu. Za určitých okolností může vést ke krizi a k následnému rozpadu rodiny.

Ztráta zaměstnání jednoho člena rodiny se projeví:

- změnou ve vztazích mezi rodinnými příslušníky,
- ztrátou rolí a z toho vyplývající změnou statusu (zejména u mužů),
- narušením stereotypu rodinného života (rušivý vliv trvalé přítomnosti nezaměstnaného doma),
- narušením rodinných zvyků v oblasti spotřeby vlivem nedostatku finančních prostředků, nutnost redukce potřeb všech členů rodiny.³⁹

„Nezaměstnanost se často soustřeďuje do sociálních skupin, kterou jsou společensky hendikepovány ještě jinak. V takových skupinách s délkou nezaměstnanosti klesá i možnost nezaměstnaných spoléhat se na rodinné zdroje, protože podpůrná sociální síť členů rodiny bývá rozprostřena v prostředí, kde je nedostatek příležitostí k práci a kde se život bez práce stává čímisi normálním. Tato skutečnost lidem na jedné straně pomáhá nezaměstnanost snášet, na druhé straně

³⁸ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 404.

³⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 410.

dochází ke společným deprivacím, které se stále stupňují. V popsaném prostředí se vyskytuje vícegenerační nezaměstnanost. Jako se v rodinách dědí řemeslo, tak se v některých rodinách dědí nezaměstnanost. U vícegenerační nezaměstnanosti jsou „živitelé“ rodin nezaměstnaní a žijí ze sociálních dávek a podpor. Vedou lhostejný život bez ambicí, své problémy často řeší alkoholem.“⁴⁰

2.4.4 Faktory ovlivňující riziko nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny lidí ve stejné míře a rovněž nevyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.“⁴¹

- **Vzdělání**

Lidé s nízkou úrovní vzdělanosti a s nízkou kvalifikací jsou ztrátou zaměstnání ohroženi více.

- **Věk**

Z hlediska věku se považuje za rizikovou skupinu obyvatelstvo starší 50 let.

- **Pohlaví**

U žen je považováno riziko ztráty zaměstnání za větší než u mužů. Muži a ženy mohou odlišně vnímat profesní roli a taktéž i nezaměstnanost. Nezaměstnanost představuje pro obě pohlaví různé důsledky a i její prožívání se u žen a mužů liší.

- **Sociální kategorie**

Nezaměstnanost ohrožuje zejména lidi z nejnižší sociální vrstvy, příslušníky minorit a přistěhovalce. Značně znevýhodněni jsou také lidé, kteří mají zdravotní omezení kvůli nemoci či postižení.⁴²

⁴⁰ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 307.

⁴¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 407.

⁴² VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. s. 407.

Mezi zástupce minorit zde v České republice patří především Romové. „Romové získávají zaměstnání stále obtížněji vzhledem ke zvyšujícím se nárokům zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace, rozsah a kvalitu sociálních dovedností.“⁴³

2.5 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost bývá dělena do několika skupin podle různých hledisek – z hlediska doby trvání, z hlediska dobrovolnosti a z hlediska charakteru nezaměstnanosti.

„Doba trvání nezaměstnanosti je její důležitou charakteristikou. Doba trvání nezaměstnanosti je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná.“⁴⁴ „Nezaměstnanost se dělí na **krátkodobou** a **dlouhodobou**. Určit přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců. Někteří autoři mluví o dlouhodobé nezaměstnanosti, trvá-li minimálně jeden rok.“⁴⁵

Z hlediska dobrovolnosti se nezaměstnanost dělí na dobrovolnou a nedobrovolnou. U tohoto typu rozdělení je vhodné uvést též dělení nezaměstnanosti na **zjevnou** a **skrytou nezaměstnanost**. „Kromě zjevně nezaměstnaných, registrovaných na úřadu práce (což ovšem ještě neznamená, že dotyční nepracují v šedé ekonomice – pak jde o tzv. nepravou nezaměstnanost), existují i skrytě nezaměstnaní neboli skrytá pracovní síla. Tito lidé si práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Velké procento těchto nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali (možná proto, že unikli do jiného statusu – práce v domácnosti, cesta do zahraničí, mateřství), nebo si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Pro úplnost musíme zmínit i

⁴³ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 302.

⁴⁴ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. s. 21.

⁴⁵ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 300.

neúplně zaměstnané osoby, jež musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci.“⁴⁶

Nezaměstnanost dobrovolná je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní o práci vědomě neusilují (jsou dostatečně ekonomicky zabezpečeni, preferují volný čas nebo ztratili naději, že zaměstnání najdou). Tato nezaměstnanost se nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti. **Nezaměstnanost nedobrovolná** je stav, kdy nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání.

Z hlediska charakteru je nezaměstnanost rozdělena na nezaměstnanost frikční, sezonní strukturální a cyklickou (konjunkturální).

Frikční nezaměstnanost vzniká, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého zaměstnání, protože si hledá jiné zaměstnání (kvůli vyššímu platu, kvůli očekávanému propouštění). Tato nezaměstnanost je zpravidla krátkodobá a nepřekračuje 1-2 % zaměstnatelné populace.⁴⁷

Strukturální nezaměstnanost vzniká nesouladem mezi nabídkou práce určitého druhu a poptávkou po práci. Nabídka není vždy v souladu s probíhajícími změnami ve struktuře poptávky a důsledkem tohoto faktu je pak vysoký počet volných, neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však nemohou uplatnit na těchto volných místech.⁴⁸

„**Sezonní nezaměstnanost** je krátkodobá a způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, rybolov).“⁴⁹

„**Cyklická nezaměstnanost** neboli konjunkturální nezaměstnanost je vyvolávána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách

⁴⁶ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 299.

⁴⁷ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 300.

⁴⁸ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 301.

⁴⁹ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 300.

v makroekonomickém měřítku. V době makroekonomické recese je nezaměstnanost vyšší. Spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky.⁵⁰

2.6 Rekvalifikace – nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

V současné době je kladen důraz především na aktivní politiku zaměstnanosti a na aktivní práci s nezaměstnanými. Úřady práce vynakládají tedy nemalé prostředky a úsilí k aktivní práci s uchazeči o zaměstnání. Tato aktivní práce spočívá především ve snaze pomoci uchazečům o zaměstnání k nalezení nového zaměstnání. Jedním z nástrojů, kterým je možné pomoci uchazečům o zaměstnání nalézt nové uplatnění, jsou právě rekvalifikace. „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“⁵¹

2.6.1 Poskytovatelé rekvalifikací

„Rekvalifikaci může provádět pouze

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění nebo podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče),
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním,

⁵⁰ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 301.

⁵¹ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 73.

základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, tzv. školský zákon) nebo

- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb.) - dále jen rekvalifikační zařízení.⁵²

Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) udělena akreditace. Tato akreditace se uděluje na základě písemné žádosti. O jejím udělení je MŠMT povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. Akreditace je udělována na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení. MŠMT rozhoduje také o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení nedodrжуje akreditovaný program nebo není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání. Rekvalifikační zařízení je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Tomuto zařízení může úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikace na základě dohody s úřadem práce. Tato dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí obsahovat náležitosti, které jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁵³

2.6.2 Základní rozdělení rekvalifikací

Existují dva základní typy rekvalifikací. Jedná se o **rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**, které jsou realizovány častěji než druhý typ rekvalifikací, a o **rekvalifikace zaměstnanců**.

- **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo také zájemcem o zaměstnání (ustanovení § 22 a 23 zákona o zaměstnanosti stanoví, kdo je zájemce o zaměstnání a obsah evidence zájemců o zaměstnání), pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Za

⁵² *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 73-74.

⁵³ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 74-75.

účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může jim poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dohoda o rekvalifikaci uzavřená mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání musí být uzavřena písemně. Uzavřená dohoda je pro účastníky závazná.⁵⁴

Jestliže účastník rekvalifikaci bez vážných důvodů (§ 5 zákona o zaměstnanosti) nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídající nově získané kvalifikaci, uhradí úřadu práce náklady rekvalifikace.

Jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, úřad práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání. Znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání může být na základě písemné žádosti nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.⁵⁵

- **Rekvalifikace zaměstnanců**

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi

⁵⁴ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 75.

⁵⁵ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 31.

zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.⁵⁶

2.6.3 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, mají nárok na podporu při rekvalifikaci. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje úřad práce. Tato podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace s výjimkou dob uvedených v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výplata podpory při rekvalifikaci probíhá stejně jako u podpory v nezaměstnanosti. Je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání podpory při rekvalifikaci a zasílá se zpětně během měsíce následujícího po měsíci, ve kterém se uchazeč účastnil rekvalifikace. Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží uchazeči o zaměstnání podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů trvání rekvalifikace. Při výplatě podpor při rekvalifikaci a při účasti uchazečů o zaměstnání na rekvalifikacích obecně, je nutná úzká spolupráce úřadu práce a rekvalifikačního zařízení. Je nutné sledovat účast uchazečů o zaměstnání na rekvalifikacích a případně měnit podmínky dohody o rekvalifikaci – např. uchazeč o zaměstnání ukončí rekvalifikaci úspěšně dříve, než bylo plánováno, nebo se naopak musí rekvalifikace z různých důvodů prodloužit.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. I uchazeči, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, mají vždy nárok na podporu při rekvalifikaci. Stejně jako u podpory v nezaměstnanosti, je i zde stanovena maximální možná výše podpory při rekvalifikaci, která činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. V případech, kdy uchazeč splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo u něj nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací

⁵⁶ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 76.

základ, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.⁵⁷

Z předchozích odstavců je patrné, že nárok na podporu při rekvalifikaci mají pouze uchazeči o zaměstnání. Zájemcům o zaměstnání sice může úřad práce uhradit náklady na rekvalifikaci, ale nemají nárok na podporu při rekvalifikaci.

⁵⁷ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 40-41.

III. Praktická část

3.1 Cíl praktické části a účel průzkumu

Cílem praktické části práce je vyhodnotit efektivitu rekvalifikací a zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k účasti na procesu rekvalifikace a jejich názor na tento proces. Tento průzkum bude proveden prostřednictvím analýzy sekundárních zdrojů a dotazníkovým šetřením účastníků rekvalifikací.

Cílem analýzy sekundárních zdrojů je ověření, zda rekvalifikace pomáhají jejich účastníkům při umisťování na trhu práce a zda jsou účinným nástrojem k řešení nezaměstnanosti. Prostřednictvím analýzy statistických údajů průzkum ukáže, jak se daří umisťovat absolventy rekvalifikací. Úřadem práce jsou zpracovávány vlastní statistiky o tom, kolik uchazečů o zaměstnání bylo v určitém období rekvalifikováno a kolik z nich a do jaké doby po absolvování rekvalifikace se podařilo umístit úspěšně na trhu práce. Průzkum tedy stanoví míru uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikaci, a podařilo se jim najít zaměstnání. Z této míry je možné odvodit i efektivitu rekvalifikací.

Prostřednictvím dotazníkového šetření je cílem průzkumu zjistit, jaký názor mají na rekvalifikace zabezpečované úřadem práce v Jablonci nad Nisou samotní uchazeči o zaměstnání. Dotazníky budou určeny uchazečům, kteří v roce 2009 absolvovali rekvalifikační kurz zabezpečovaný úřadem práce v Jablonci nad Nisou. Cílem dotazníkového šetření bude zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k rekvalifikaci, jejich očekávání od rekvalifikace, jejich hodnocení rekvalifikace, jejich zájem o další vzdělávání a také celkový názor na užitečnost rekvalifikací.

Účelem průzkumu provedeného v praktické části práce bude zjištění, zda jsou rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce v Jablonci nad Nisou pro nezaměstnané uchazeče přínosné a pomáhají jim v řešení jejich nezaměstnanosti. Díky výsledkům průzkumu, bude možné zamyslet se nad skladbou pořádaných rekvalifikací a nad případnými změnami, které by mohly vést ke zvýšení efektivity rekvalifikací a tím i jejich větší prospěšnosti pro nezaměstnané.

3.1.1 Stanovení předpokladů

1. Lze předpokládat, že se po absolvování rekvalifikace podaří umístit méně než polovinu uchazečů o zaměstnání.
2. Lze předpokládat, že více efektivní jsou rekvalifikace odborně zaměřené než rekvalifikace zaměřené obecně.
3. Lze předpokládat, že více než polovina účastníků rekvalifikací považuje rekvalifikace za užitečné při hledání nového zaměstnání.
4. Lze předpokládat, že vlastní iniciativou jsou motivováni k nástupu na rekvalifikaci především ženy s vyšším stupněm vzdělání.
5. Lze předpokládat, že více než polovina účastníků rekvalifikací spatřuje příčinu svého setrvání v evidenci nezaměstnaných i po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu v současné krizové situaci.

3.2 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce v Jablonci nad Nisou

Vzhledem k tomu, že průzkum efektivity rekvalifikací a názorů uchazečů na rekvalifikace bude prováděn na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, je vhodné uvést, jaké typy rekvalifikací jmenovaný úřad práce pro své uchazeče o zaměstnání zabezpečuje. „Realizace rekvalifikačních kurzů v roce 2009 byla do značné míry ovlivněna aplikací zákona o veřejných zakázkách a přípravou a realizací zadávacích nadlimitních řízení na dodavatele rekvalifikací a poradenství. Nadlimitní zakázka Rekvalifikační kurzy pro Úřad práce v Jablonci nad Nisou obsahovala celkem 15 tematických oblastí, pro které probíhal dílčí výběr rekvalifikačních kurzů. Jednalo se o oblasti Základní obsluha PC, IT technologie, Marketing, Účetnictví, Podnikání, Sociální služby, Zdravotnictví, Gastronomické služby, Výroba, Stavebnictví, Svařování, Sklad a zásobování, Řidičská oprávnění a Nespecifická rekvalifikace. Vedle nadlimitních řízení realizoval úřad práce rovněž rekvalifikační aktivity vyhlášené jako zakázky malého rozsahu. Konkrétně se jednalo o rekvalifikační programy Krize je výzva, Získat příležitost, kurzy Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů a Obsluha NC a CNC strojů a motivačně preventivní program Jedna cesta z krize – podnikání, součástí kterého byl rekvalifikační kurz Základy podnikání. Jako další druh rekvalifikace uchazečů a zájemců v evidenci ÚP

v Jablonci nad Nisou byly realizovány kurzy v rámci Regionálních individuálních projektů (RIP) financovaných a administrovaných pověřeným Úřadem práce v Liberci.⁵⁸

Rekvalifikační kurzy se dle typů dělí na rekvalifikace profesní – pro dělnické profese, rekvalifikace profesní pro technicko-hospodářské pracovníky, rozšíření kvalifikace, obnovení kvalifikace, nespecifické rekvalifikace, příprava k podnikání, jiné rekvalifikace, kurzy počítačové a specializované kurzy pro osoby zdravotně postižené v rámci pracovní rehabilitace. Pro účely práce rozdělíme kurzy jednodušším způsobem a to na kurzy obecně zaměřené a na kurzy zaměřené odborně. Mezi ty obecně zaměřené jsou řazeny například kurzy obsluhy osobního počítače a podnikání a mezi ty odborně zaměřené můžeme zařadit kurzy účetnictví, svařování, zásobování, stavební práce apod. jiným způsobem řečeno, do odborně zaměřených rekvalifikací řadíme kategorii profesních rekvalifikací (pro dělnické i technicko-hospodářské pracovníky) a rozšíření i obnovení kvalifikace.

„Náklady na realizované rekvalifikační kurzy hradil úřad práce jednak z prostředků státního rozpočtu na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a dále z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Národního individuálního projektu Poradenské služby a rekvalifikace v rámci OP LZZ (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost).“⁵⁹

V roce 2009 bylo uzavřeno celkem 475 dohod o rekvalifikaci s uchazeči o zaměstnání, 18 uchazečů pokračovalo v rekvalifikaci z roku 2008. Rekvalifikační kurz absolvovalo za sledované období celkem 430 uchazečů o zaměstnání, z toho 81 v rámci Národního individuálního plánu – NIP, 91 v rámci Regionálního individuálního plánu - RIP a 258 v rámci kurzů hrazených z prostředků ze státního rozpočtu. Do dalšího období pokračovalo v rekvalifikaci 43 uchazečů o zaměstnání.

⁵⁸ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 40.

⁵⁹ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 40.

| Středisko | Název kurzu | Počet účastníků | Náklady |
|--|--|------------------------|----------------|
| Mgr. Pavel Dušek | 3035 Masér pro sportovní a rekondiční masáže | 10 | 57 000 |
| Základní katolická škola | 3004 Výuka informatiky a německého jazyka | 12 | 30 300 |
| Základní katolická škola | 3003 Výuka informatiky a německého jazyka | 12 | 30 300 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 3002 Základy obsluhy osobního počítače | 10 | 18 900 |
| ARTWELD s.r.o. | 3001 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135 | 5 | 60 800 |
| Gradua-CEGOS, s.r.o. | 3000 operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů | 11 | 218 900 |
| CC System a.s. | 2999 obchodní zástupce | 15 | 72 165 |
| CC System a.s. | 2998 Pracovník v sociálních službách | 1 | 8 585 |
| DEKRA Automobil a.s. | 2997 Vstupní školení pro získání profesní způsobilosti řidiče | 10 | 328 600 |
| S-COMP Centre CZ s.r.o. | 2996 Tvorba technické dokumentace R203 | 5 | 33 010 |
| S-COMP Centre CZ s.r.o. | 2995 Pracovník grafického studia – R201 | 5 | 22 755 |
| S-COMP Centre CZ s.r.o. | 2994 Programátor webových stránek R106 | 5 | 89 335 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 2993 Základy obsluhy osobního počítače | 10 | 18 900 |
| Střední průmyslová škola technická | 2992 Obsluha NC a CNC strojů | 6 | 291 216 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 2991 Základy obsluhy osobního počítače | 5 | 9 450 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 2990 Základy obsluhy osobního počítače | 5 | 9 450 |
| ARTWELD s.r.o. | 2988 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135 | 4 | 48 640 |
| CC System a.s. | 2987 Logistik | 12 | 95 201 |
| Sdružení Cepac – Morava | 2977 Základy podnikání (kombinovaná forma v rozsahu 450 vyučovacích hodin) | 14 | 307 286 |
| Gradua-CEGOS, s.r.o. | 2973 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů | 14 | 278 600 |
| D.I.E.C. s.r.o. | 2967 Podlahářské práce | 3 | 52 500 |
| Mgr. Pavel Dušek | 2966 Masér pro sportovní a rekondiční masáže | 4 | 22 800 |
| MOST KE VZDĚLÁNÍ-BRIDGE TO EDUCATION, o.s. | 2904 Základy obsluhy osobního počítače | 17 | 47 034 |
| MOST KE VZDĚLÁNÍ-BRIDGE TO EDUCATION, o.s. | 2903 Základy obsluhy osobního počítače | 17 | 47 034 |
| MOST KE VZDĚLÁNÍ-BRIDGE TO EDUCATION, o.s. | 2902 Základy obsluhy osobního počítače | 17 | 47 034 |
| MOST KE VZDĚLÁNÍ-BRIDGE TO EDUCATION, o.s. | 2901 Základy obsluhy osobního počítače | 17 | 47 034 |

Tabulka č. 1: Seznam dohod o provedení rekvalifikace uchazečů uzavřených v roce 2009 – kurzy hrazené z prostředků určených na realizaci APZ ze státního rozpočtu⁶⁰

| Středisko | Název kurzu | Počet účastníků | Náklady |
|--|--|------------------------|----------------|
| Jiří Novotný – autoškola a autodoprava | 3037 Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu D ze skupiny C | 1 | 19 305 |
| Jiří Novotný – autoškola a autodoprava | 3036 Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu C | 4 | 77 220 |
| EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení s.r.o. | 3034 Jedna cesta z krize – podnikání – Základy podnikání | 14 | 314 997 |
| Integrovaná střední škola, Vysoké nad Jizerou | 2989 Asistent ve státní správě | 16 | 192 688 |
| CC System a.s. | 2983 Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči | 12 | 76 015 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 2976 Základy obsluhy osobního počítače | 10 | 18 900 |
| ARTWELD s.r.o. | 2974 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135 | 5 | 60 800 |
| CC System a.s. | 2972 Skladník | 10 | 125 231 |
| Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou | 2971 Základy obsluhy PC | 10 | 18 900 |
| CC System a.s. | 2970 Kuchařské práce | 5 | 63 909 |
| CC System a.s. | 2969 Kuchařské práce | 5 | 43 212 |
| ARTWELD s.r.o. | 2968 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135 | 5 | 60 800 |

Tabulka č. 2: Seznam dohod o provedení rekvalifikace uchazečů uzavřených v roce 2009 – kurzy hrazené z prostředků ESF v rámci Národního individuálního projektu Poradenské služby a rekvalifikace v rámci OP LZZ⁶¹

⁶⁰ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 41.

| Zaměstnavatel | Název kurzu | Počet účastníků | Náklady |
|---|--|-----------------|---------|
| JabloPCB s.r.o. | 3038 Kurz měkkého pájení | 6 | 42 000 |
| Domov a Centrum denních služeb Jablonec nad Nisou | 2981 Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči | 4 | 25 338 |
| Domov důchodců Jablonecké pasky | 2980 Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči | 3 | 19 004 |
| Nemocnice Tanvald, s.r.o. | 2979 Všeobecný sanitář | 5 | 35 660 |
| Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. | 2978 Všeobecný sanitář | 8 | 57 056 |

Tabulka č. 3: Seznam dohod o provedení zaměstnanecké rekvalifikace uzavřených v roce 2009⁶²

3.3 Použité metody

Jako výzkumné metody byly použity analýza sekundárních zdrojů a dotazníkové šetření. Zatímco dotazníkovým šetřením byla data získávána, sekundární analýzou byla již získaná data zpracována.

Prostřednictvím analýzy sekundárních zdrojů průzkum zjistí, jaká byla skladba rekvalifikovaných uchazečů podle různých kritérií, jaké typy rekvalifikací byly zajišťovány a zjistí míru efektivnosti rekvalifikací. Efektivitu rekvalifikací průzkum vyjádří pomocí zpracování statistických údajů, které udávají počet uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz a opustili evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Jablonci nad Nisou.

Cílem dotazníku vytvořeného pro průzkum je zjistit, jaký názor na užitečnost rekvalifikací mají uchazeči o zaměstnání. Konkrétně ti uchazeči, kteří ačkoli absolvovali rekvalifikační kurz během roku 2009, zůstali nadále v evidenci nezaměstnaných Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Dotazník je složený především z uzavřených otázek. Dotazník obsahuje celkem 14 otázek. V úvodní části dotazníku je odstavec představující účel a cíl dotazníku, instrukce k vyznačování odpovědí, čas, který je třeba k vyplnění dotazníku a krátké poděkování. Otázky č. 1 – č. 4 se týkají obecných informací, další otázky již souvisejí s rekvalifikacemi. Na závěr dotazníku jsou umístěny instrukce k jeho odevzdávání a poděkování za jeho vyplnění.

⁶¹ HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 41.

⁶² HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. s. 42.

3.4 Průběh průzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou koncem měsíce února a začátkem měsíce března roku 2010. Dotazníky obdrželi uchazeči o zaměstnání při návštěvě úřadu práce a vraceli je také na úřad práce. Odevzdávání dotazníků probíhalo několika možnými variantami. Odevzdat dotazník bylo možné do poštovní schránky úřadu práce, která je umístěna na budově úřadu práce. Tímto způsobem byla zajištěna anonymita při odevzdávání dotazníku. Uchazeči měli možnost odevzdat dotazník dle svého uvážení také u své zprostředkovatelky nebo na informacích. Všechny tyto alternativy byly uvedeny na dotazníku.

Analýzou sekundárních zdrojů byly zpracovány informace a údaje získané ze statistik, které jsou k dispozici v programu OK práce a na internetovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí.

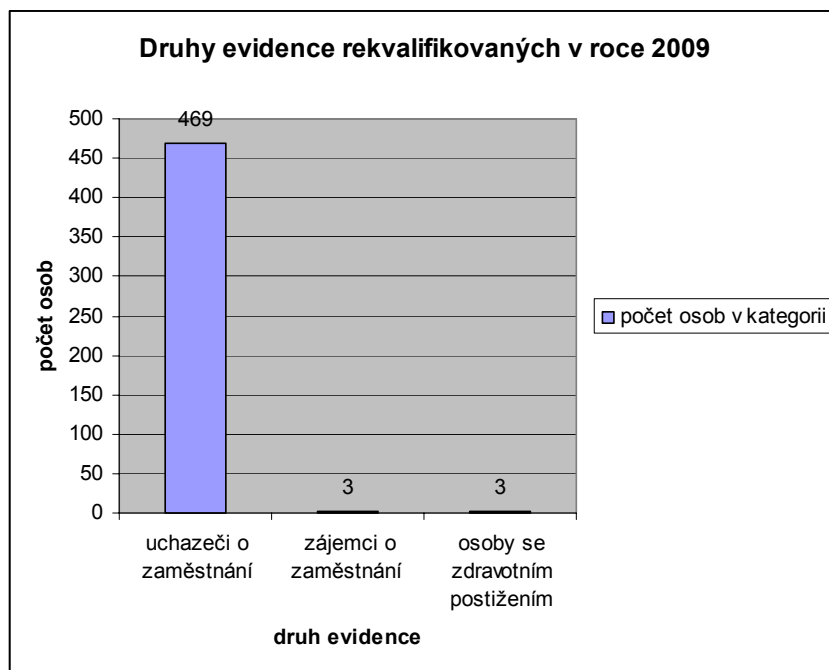
3.5 Popis zkoumaného vzorku

3.5.1 Analýza sekundárních zdrojů

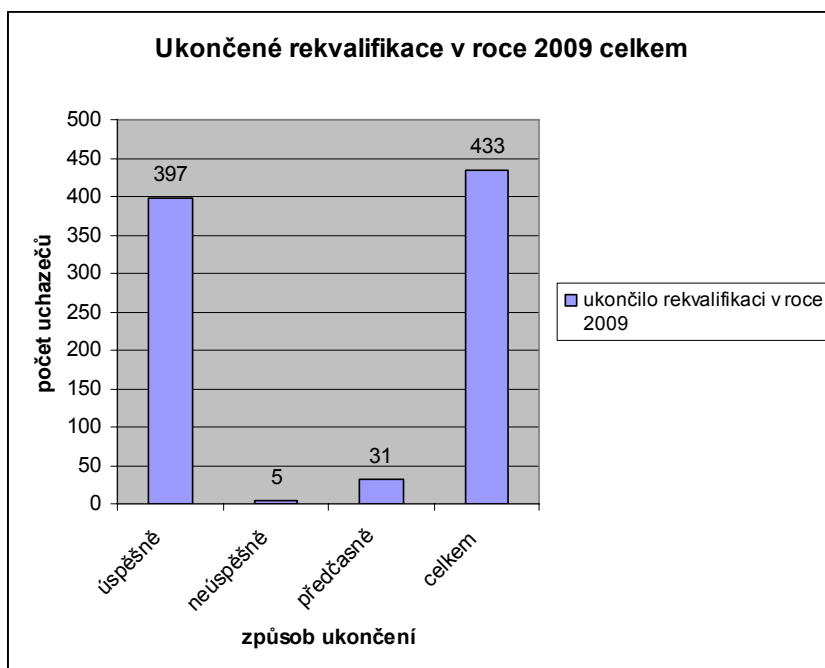
V roce 2009 prošlo rekvalifikacemi pořádanými Úřadem práce v Jablonci nad Nisou celkem 475 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 18 uchazečů účastnilo rekvalifikací, které byly zahájeny již v roce 2008 a pokračovaly do roku 2009, zbylých 457 uchazečů se účastnilo rekvalifikací zahájených v roce 2009. Na rekvalifikace pokračující do roku 2010 docházelo 42 uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 ukončilo rekvalifikace celkem 433 uchazečů o zaměstnání, z toho 397 úspěšně. Neúspěchem u zkoušek byla rekvalifikace ukončena 5 uchazeči. Předčasně ukončilo rekvalifikaci celkem 31 uchazečů o zaměstnání – z toho 1 bez vážných důvodů, 11 kvůli nástupu k ekonomické nebo studijní aktivitě a zbylých 19 z jiných důvodů, což může znamenat rodinné důvody, zdravotní důvody, ostatní osobní důvody. Způsob ukončení rekvalifikací znázorňuje graf č. 5.

Z celkového počtu 475 rekvalifikovaných bylo 469 osob z evidence uchazečů o zaměstnání, 3 osoby z evidence zájemců o zaměstnání a 3 osoby z evidence osob se zdravotním postižením. Jak nám ukazuje i následující graf č. 4, převážná většina rekvalifikovaných je z řad uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikovat osoby z evidence zájemců o zaměstnání a z evidence osob zdravotně postižených, u nichž se jedná

většinou o rekvalifikaci v rámci tzv. pracovní rehabilitace, není až tak obvyklé. Je to dáno především početností jednotlivých druhů evidence. Zájemců o zaměstnání ani osob v evidenci zdravotně postižených není zdaleka tolik jako uchazečů o zaměstnání.



Graf č. 4: Druh evidence rekvalifikovaných



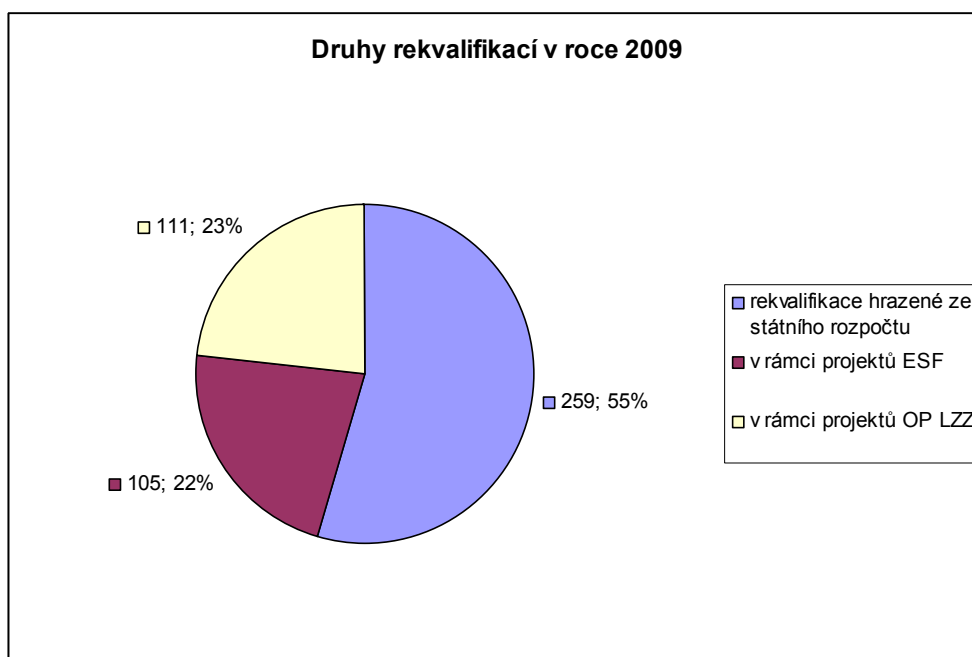
Graf č. 5: Ukončení rekvalifikací v roce 2009

• **Kategorie rekvalifikovaných uchazečů**

| Kategorie rekvalifikovaných | |
|-----------------------------|----------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| celkem | 475 |
| v rámci projektů ESF | 105 |
| v rámci projektů OP LZZ | 111 |
| ženy | 289 |
| osoby se ZP | 66 |
| péče o dítě do 15 let | 117 |
| evidence nad 5 měsíců | 318 |
| zvláštní pomoc | 1 |
| absolventi | 22 |

Tabulka č. 4: Kategorie uchazečů o zaměstnání rekvalifikovaných v roce 2009

Tabulka č. 4 ukazuje jednotlivé kategorie rekvalifikovaných za rok 2009. Z celkového počtu 475 rekvalifikovaných, jich bylo 216 rekvalifikováno v rámci projektů, z čehož vyplývá, že více než polovina uchazečů byla rekvalifikována v rámci kurzů hrazených ze státního rozpočtu. Dále lze z tabulky vyčíst, že více než polovinu rekvalifikovaných uchazečů tvořily ženy. Další uvedené kategorie jsou tzv. rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Nejvíce rekvalifikovaných bylo zároveň v rizikové skupině evidence nad 5 měsíců.



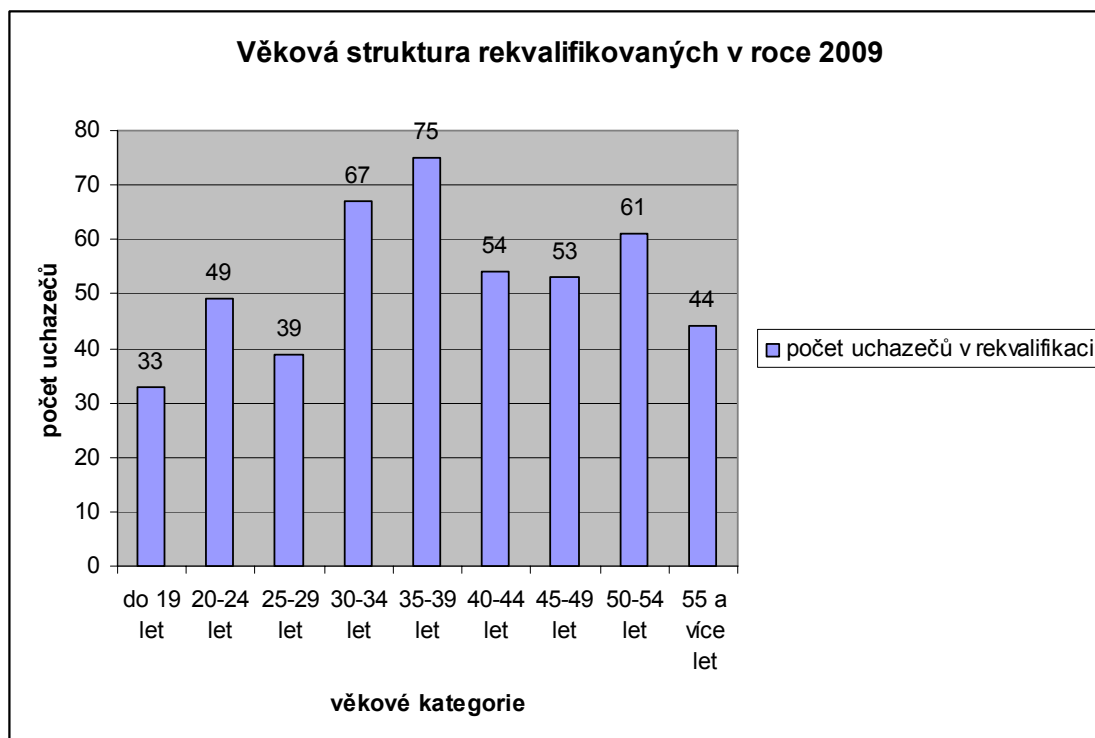
Graf č. 6: Druhy rekvalifikací v roce 2009

- ***Věková struktura rekvalifikovaných uchazečů***

| Věková struktura | |
|-------------------------|-----------------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| do 19 let | 33 |
| 20-24 let | 49 |
| 25-29 let | 39 |
| 30-34 let | 67 |
| 35-39 let | 75 |
| 40-44 let | 54 |
| 45-49 let | 53 |
| 50-54 let | 61 |
| 55 a více let | 44 |

Tabulka č. 5: Věková struktura uchazečů o zaměstnání rekvalifikovaných v roce 2009

Věková struktura uchazečů rekvalifikovaných v roce 2009 je celkem rovnoměrně rozložená, za méně početné skupiny lze považovat kategorie do 19 let, od 25 – 29 let a 55 a více let. Procentuelně tvoří tyto skupiny 7, 8 a 9% což je nejméně ze všech kategorií. U kategorie nejmladší a nejstarší je tento fakt zřejmě důsledkem menšího zájmu o rekvalifikace.

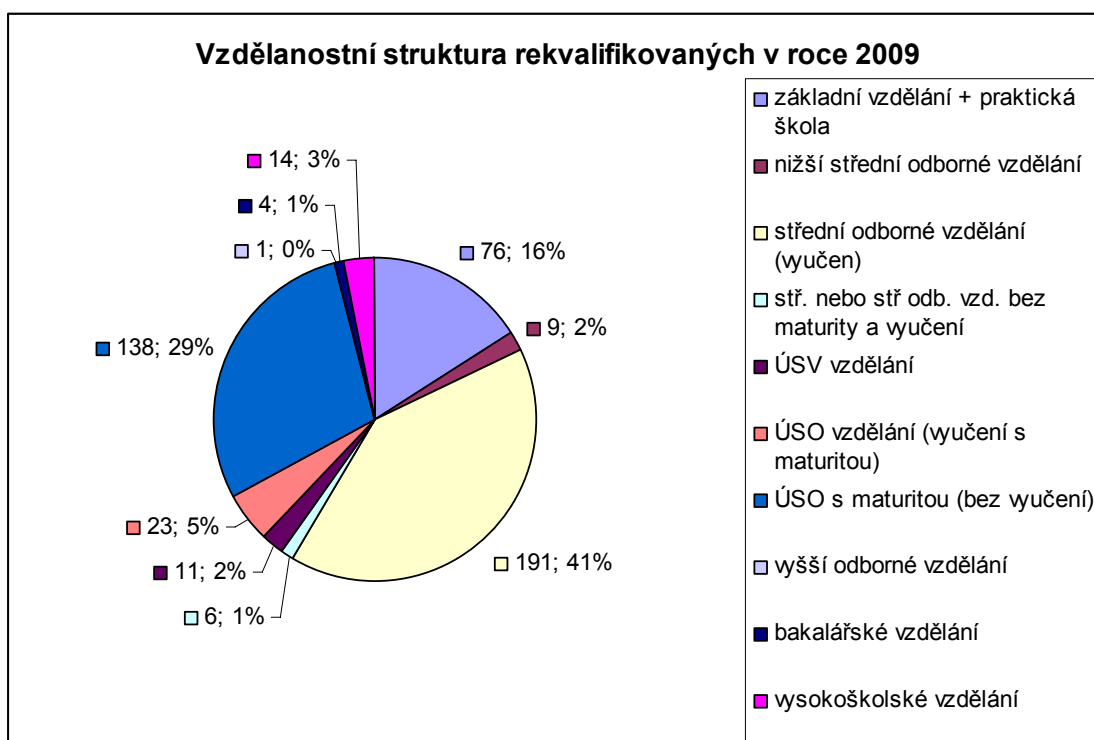


Graf č. 7: Věková struktura rekvalifikovaných uchazečů v roce 2009

- ***Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných uchazečů***

| Vzdělanostní struktura | |
|--|----------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| základní vzdělání + praktická škola | 76 |
| nižší střední odborné vzdělání | 9 |
| střední odborné vzdělání (vyučen) | 191 |
| stř. nebo stř odb. vzd. bez maturity a vyučení | 6 |
| ÚSV vzdělání | 11 |
| ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou) | 23 |
| ÚSO s maturitou (bez vyučení) | 138 |
| vyšší odborné vzdělání | 1 |
| bakalářské vzdělání | 4 |
| vysokoškolské vzdělání | 14 |

Tabulka č. 6: Vzđelanostní struktura uchazečů o zaměstnání rekvalifikovaných v roce 2009



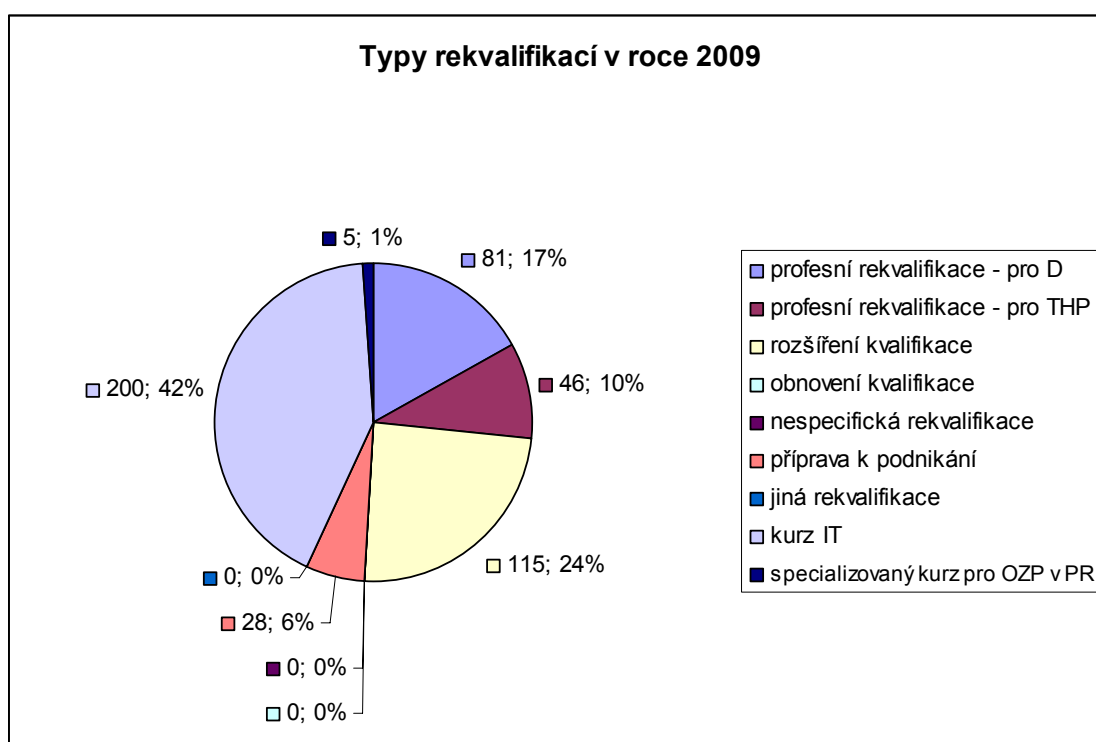
Graf č. 8: Vzđelanostní struktura rekvalifikovaných v roce 2009

U vzdělanostní struktury rekvalifikovaných je nejvíce zastoupena kategorie uchazečů se vzděláním typu střední odborné vzdělání (vyučen) a úplné střední odborné s maturitou. Dále pak tvoří nejpočetnější skupinu uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání.

• Typy rekvalifikací

| Typ rekvalifikace | |
|----------------------------------|----------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| profesní rekvalifikace - pro D | 81 |
| profesní rekvalifikace - pro THP | 46 |
| rozšíření kvalifikace | 115 |
| obnovení kvalifikace | 0 |
| nespecifická rekvalifikace | 0 |
| příprava k podnikání | 28 |
| jiná rekvalifikace | 0 |
| kurz IT | 200 |
| specializovaný kurz pro OZP v PR | 5 |

Tabulka č. 7: Typy rekvalifikací v roce 2009



Graf č. 9: Typy rekvalifikací v roce 2009

Tabulka č. 7 a graf č. 9 ukazují typy rekvalifikací a počty uchazečů, kteří jednotlivé typy rekvalifikací absolvovali. Nejvíce uchazečů prošlo kurzy zaměřenými na získání základní znalostí a dovedností při obsluze osobního počítače. Dále pak kurzy zaměřené na rozšíření kvalifikace, což může být například rozšíření řidičského průkazu na skupinu C a poté kurzy profesní rekvalifikace pro dělnické profese jako jsou např. truhlář, kuchařské práce atd.

| Způsob ukončení rekvalifikací u různých kategorií uchazečů | | | | | | |
|---|----------|---------|--------------------|--------------------|--------------------------------|---------|
| Kategorie | Ukončené | | | | | |
| | celkem | z toho | | | | |
| | | úspěšně | neúspěch u zkoušek | předčasně | | |
| | | | | bez vážných důvodů | z vážných důvodů | |
| | | | | | ekonomické a studijní aktivity | ostatní |
| osoby se zdravotním postižením | 61 | 60 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ženy - těhotné, kojící, matky 9 m | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| péče o dítě do 15 let | 111 | 103 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| evidence delší 5 měsíců | 263 | 244 | 5 | 0 | 1 | 13 |
| zvláštní pomoc | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| azylanti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| absolventi | 14 | 11 | 1 | 0 | 2 | 0 |

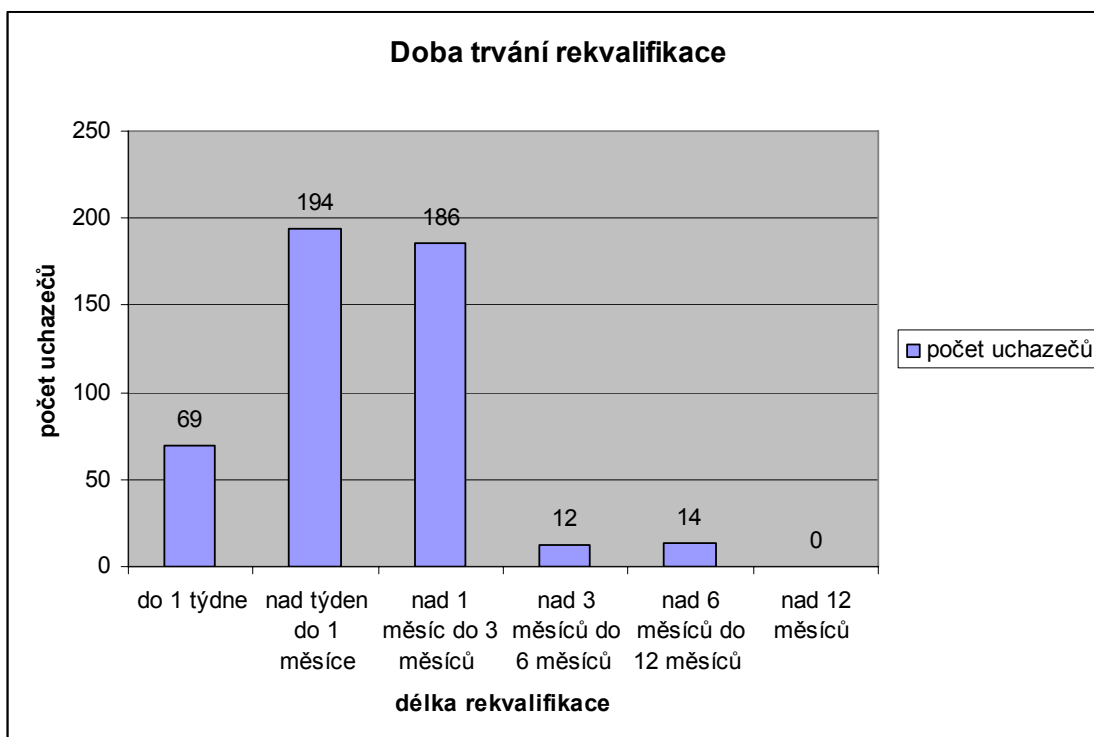
Tabulka č. 8: Způsob ukončení rekvalifikací u různých kategorií uchazečů

Tabulka č. 8 ukazuje, kolik uchazečů z jednotlivých rizikových kategorií ukončilo rekvalifikaci a jakým způsobem. Nejvíce rekvalifikací bylo ukončeno uchazeči z kategorie evidovaných déle než 5 měsíců, dále z kategorie uchazečů pečujících o dítě do 15 let (většinou se jedná o ženy) a poté uchazeči se zdravotním postižením. Z údajů lze zkonstatovat, že většina uchazečů ukončila rekvalifikaci úspěšně, pouze minimum z celkového počtu rekvalifikovaných mělo neúspěch u zkoušky a taktéž minimálně jsou zastoupeni uchazeči u předčasného ukončení rekvalifikací.

- Délka rekvalifikací a délka evidence před zařazením na rekvalifikaci***

| Doba rekvalifikace uchazečů | |
|------------------------------------|-----------------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| do 1 týdne | 69 |
| nad týden do 1 měsíce | 194 |
| nad 1 měsíc do 3 měsíců | 186 |
| nad 3 měsíců do 6 měsíců | 12 |
| nad 6 měsíců do 12 měsíců | 14 |
| nad 12 měsíců | 0 |
| průměrná doba rekvalifikace (dny) | 36,9 |

Tabulka č. 9: Délka rekvalifikace uchazečů

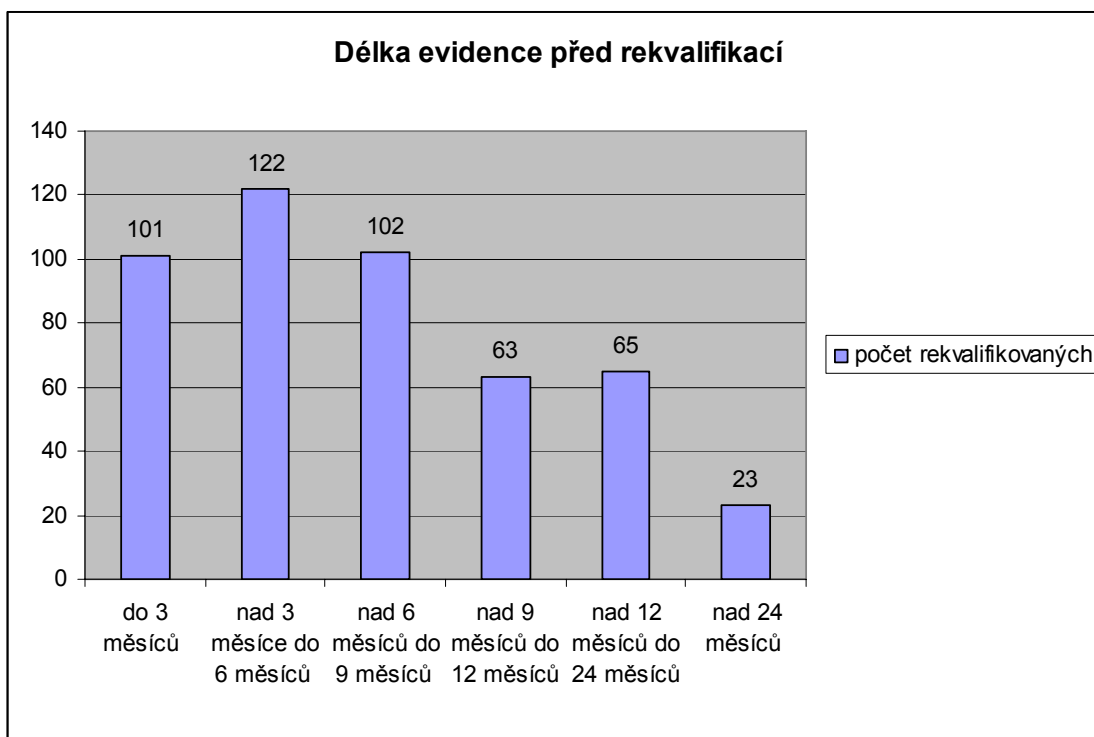


Graf č. 10: Délka rekvalifikací

Doba trvání rekvalifikací se pohybuje převážně v rozmezí nad 1 týden do 3 měsíců. Za nezanedbatelný lze považovat také počet uchazečů v rekvalifikacích trvajících méně než 1 týden. Rekvalifikace delší 3 měsíců a výše jsou méně časté.

| Délka evidence před rekvalifikací | |
|---|----------------|
| kategorie | počet uchazečů |
| do 3 měsíců | 101 |
| nad 3 měsíce do 6 měsíců | 122 |
| nad 6 měsíců do 9 měsíců | 102 |
| nad 9 měsíců do 12 měsíců | 63 |
| nad 12 měsíců do 24 měsíců | 65 |
| nad 24 měsíců | 23 |
| průměrná délka evidence před rekvalifikací (měsíce) | 8,9 |

Tabulka č. 10: Délka evidence uchazečů před rekvalifikací



Graf č. 11: Délka evidence před rekvalifikací

Délka evidence uchazečů před rekvalifikací je poměrně vyrovnaná v kategoriích do 3 měsíců, do 6 měsíců a do 9 měsíců. Poté následují uchazeči s délkou evidence před rekvalifikací do 12 měsíců a do 24 měsíců. Tyto kategorie jsou početně také skoro vyrovnané. Výrazný pokles lze zaznamenat až u počtu rekvalifikovaných s evidencí přesahující 24 měsíců před zařazením na rekvalifikaci. Tento vývoj a rozložení uchazečů dle délky evidence před rekvalifikací, lze přičítat snaze poskytovat rekvalifikace uchazečům co možná nejdříve, tak aby jim rekvalifikace mohla pomoci při hledání zaměstnání. Nejvíce rekvalifikovaných uchazečů je v kategorii od 3 do 6 měsíců délky evidence před rekvalifikací, kam spadá také riziková skupina evidence delší 5 měsíců, která je při zařazování na rekvalifikace upřednostňována.

3.5.2 Dotazníkové šetření

V roce 2009 prošlo rekvalifikacemi pořádanými Úřadem práce v Jablonci nad Nisou celkem 475 uchazečů o zaměstnání. Výzkumný vzorek pro dotazníkové šetření byl z důvodu dostupnosti vybrán z uchazečů, kteří jsou vedeni přímo v evidenci nezaměstnaných Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, tzn. bez detašovaných pracovišť (DiP Tanvald, DiP Železný Brod), a kteří jsou nadále v evidenci

nezaměstnaných i po úspěšně absolvované rekvalifikaci. Celkový počet uchazečů o zaměstnání vedených Úřadem práce v Jablonci nad Nisou rekvalifikovaných během roku 2009 činí 279. Z těchto rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, jich je stále 228 v evidenci nezaměstnaných. Dotazník je určen právě těmto uchazečům a to především kvůli jejich snadné dostupnosti. Z celkového počtu 228 uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali během roku 2009 rekvalifikační kurz a jsou nadále vedeni na úřadu práce, byl stanoven výzkumný vzorek o velikosti 80 respondentů, kterému byly rozdány dotazníky.

Výzkumný vzorek je popsán díky otázkám 1 – 4 dotazníku. Tyto se týkají věku, pohlaví, vzdělání a délky evidence na úřadu práce. Dotazník byl rozdán 80 uchazečům o zaměstnání, kteří se rekvalifikovali během roku 2009. Zpět se vrátilo 64 vyplněných dotazníků.

Otázka č. 1: Jaký je Váš věk?

| věk | počet uchazečů |
|---------------|-----------------------|
| do 20 let | 2 |
| 20 – 50 let | 49 |
| 50 a více let | 13 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 11: Věková struktura respondentů

Z celkového počtu 64 uchazečů, kteří byli rekvalifikováni v roce 2009 a kteří vyplnili dotazník, byli 2 ve věkové kategorii do 20 let, 49 v kategorii od 20 do 50 let a zbylých 13 v kategorii 50 a více let. Toto rozložení ukazuje zájem jednotlivých věkových kategorií o rekvalifikace. Klienti do 20 let jsou vedeni v evidenci nezaměstnaných většinou po ukončení vzdělávání a o rekvalifikace tudíž nemají takový zájem. Nejčastěji pořádané rekvalifikační kurzy zaměřené na získání dovednosti obsluhy osobního počítače pro ně nemají význam, protože většina z nich počítač ovládá.

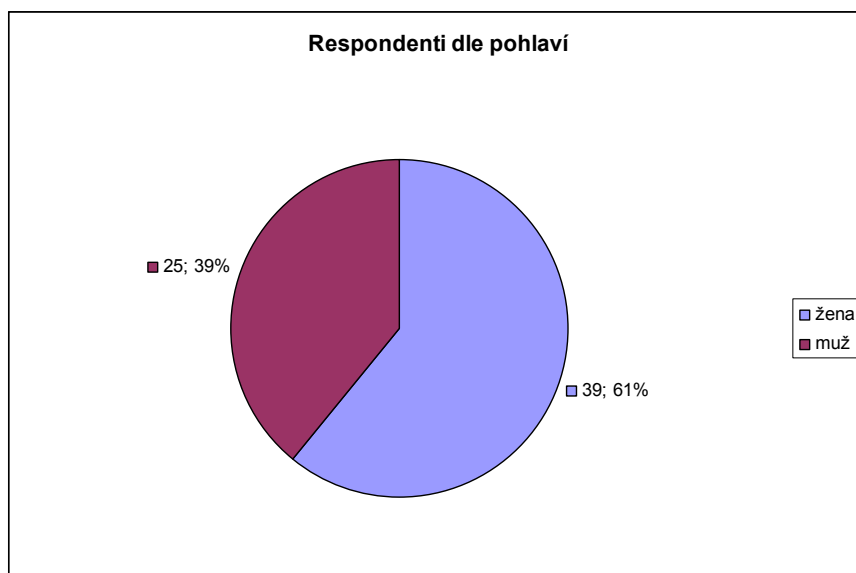


Graf č. 12: Věková struktura respondentů

Otázka č. 2 : Jaké je Vaše pohlaví?

| pohlaví | počet uchazečů |
|---------|----------------|
| žena | 39 |
| muž | 25 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 12: Respondenti dle pohlaví



Graf č. 13: Respondenti dle pohlaví

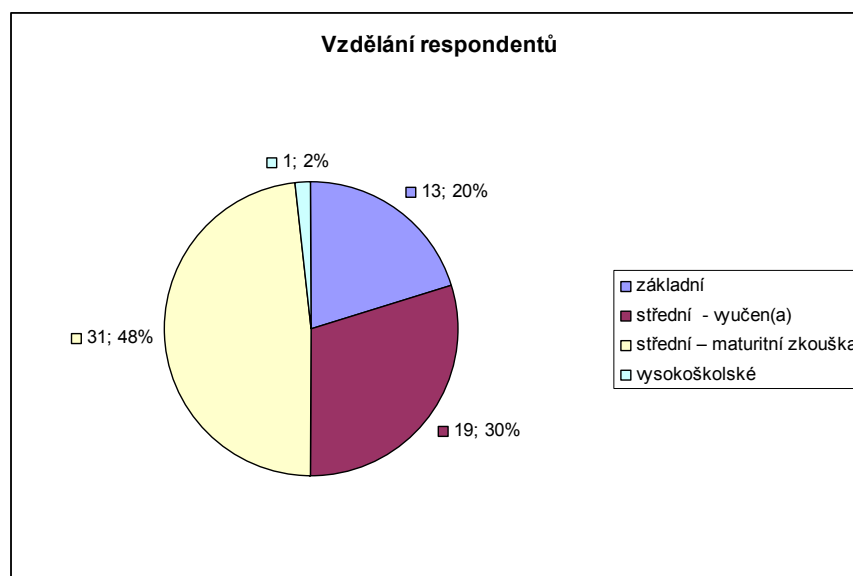
Tabulka č. 12 a graf č. 13 ukazují poměr respondentů z hlediska pohlaví. Více než polovinu respondentů tvoří ženy, což značí jejich větší zájem o rekvalifikace.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

| vzdělání | počet uchazečů |
|-----------------------------|----------------|
| základní | 13 |
| střední - vyučen(a) | 19 |
| střední – maturitní zkouška | 31 |
| vysokoškolské | 1 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 13: Vzdělání respondentů

Ze vzdělaností struktury respondentů vyplývá, že nejvíce rekvalifikovaných bylo v kategorii středoškolsky vzdělaných. Nejvíce početnou skupinou jsou absolventi středních škol s maturitou, následují vyučení a poté uchazeči se základním vzděláním. Vysokoškolsky vzdělán byl pouze 1 respondent. Nejvíce rekvalifikovaných mezi uchazeči, kteří ukončili své vzdělávání maturitní zkouškou, vyplývá částečně také ze skladby rekvalifikací. V roce 2009 bylo nejvíce rekvalifikačních kurzů zaměřeno na získání počítačových dovedností různých úrovní. Práci s počítačem potřebují v zaměstnání především technicko-hospodářští pracovníci, kteří se zároveň musí prokázat určitým stupněm dosaženého vzdělání. Vzdělaností struktura rekvalifikovaných odpovídá částečně typové struktuře rekvalifikací.



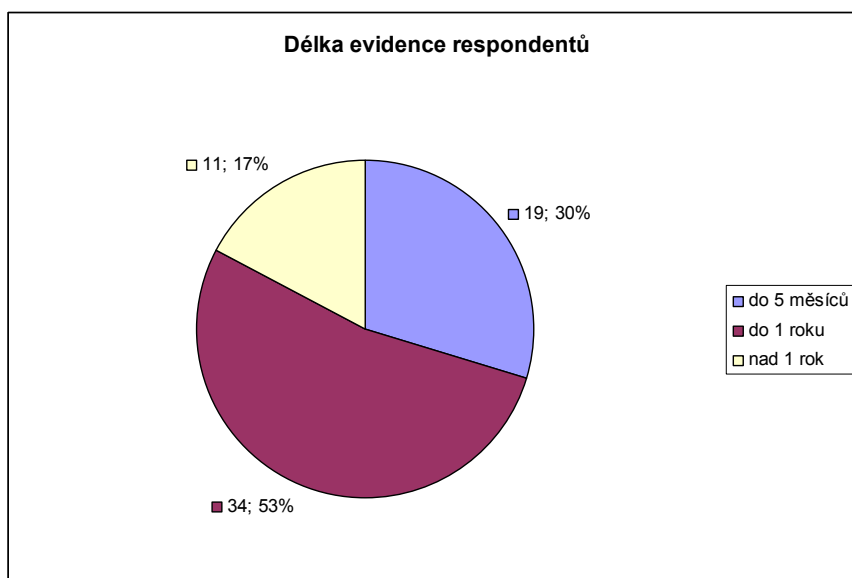
Graf č. 14: Vzdělání respondentů

Otázka č. 4: Jaká je délka Vaší evidence na úřadu práce?

| délka evidence na úřadu práce | počet uchazečů |
|-------------------------------|----------------|
| do 5 měsíců | 19 |
| do 1 roku | 34 |
| nad 1 rok | 11 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 14: Délka evidence respondentů

Délku evidence ukazuje tabulka č. 14 a graf č. 15. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti s délkou evidence nad 5 měsíců a do 1 roku. Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči s délkou evidence do 5 měsíců. Skupina nad 1 rok činí pouze 17 % z celkového počtu respondentů. U 53 % respondentů přesahuje evidence na úřadu práce 5 měsíců evidence, ale zároveň nepřekračuje 1 rok. Je to z toho důvodu, že při umisťování uchazečů na rekvalifikace se přihlíží k tomu, zda jsou tzv. rizikovou skupinou. Mezi tyto skupiny patří i uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců, kteří by měli být při umisťování na rekvalifikace upřednostňováni. Proto je většina respondentů rekvalifikovaných v roce 2009 v rozmezí mezi 5 měsíci a 1 rokem.



Graf č. 15: Délka evidence respondentů

3.6 Získaná data a jejich interpretace

3.6.1 Analýza sekundárních zdrojů

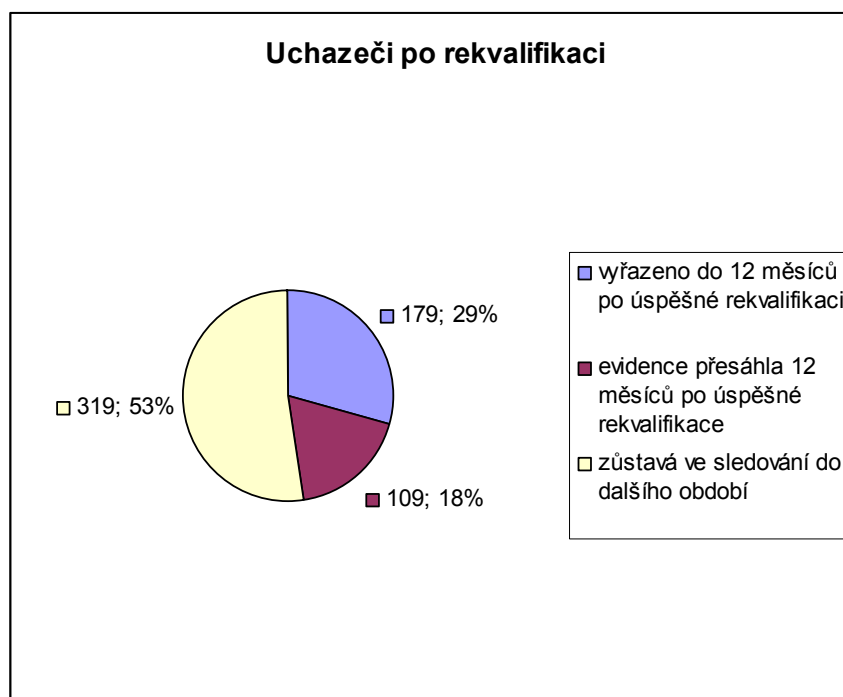
Cílem analýzy sekundárních zdrojů bylo zjistit efektivitu rekvalifikací a ověřit předpoklady stanovené v praktické části práce. Zaměříme-li se na uchazeče po rekvalifikaci, kteří jsou sledováni po dobu 12 měsíců po ukončení rekvalifikace kvůli vyjádření efektivity rekvalifikací, nalezneme jich v roce 2009 celkem od počátku roku 607, z toho 206 uchazečů zůstává ve sledování po rekvalifikačních kurzech ukončených v roce 2008 a 401 po kurzech ukončených v roce 2009. Od počátku roku 2009 bylo vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci celkem 179 uchazečů. Z tohoto celkového počtu bylo umístěno 136 uchazečů, z toho 67 uchazečů z kurzů ukončených v roce 2009. Do kategorie vyřazených do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci spadají kromě umístěných na pracovní pozice také vyřazení na vlastní žádost a vyřazení z jiných důvodů. Vyřazených na vlastní žádost bylo ve sledovaném roce 37 a vyřazených z jiných důvodů 5. Vyřazením na vlastní žádost rozumíme např. odjezd do zahraničí, zahájení samostatné výdělečné činnosti, nástup na mateřskou dovolenou apod. Vyřazením z ostatních důvodů rozumíme např. vyřazení pro maření součinnosti s úřadem při zprostředkování zaměstnání, sankční vyřazení, změnu trvalého pobytu, stornovanou evidenci, nástup výkonu trestu odnětí svobody atd. U 109 uchazečů přesáhla evidence ve sledovaném období délku 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci. 319 uchazečů zůstává ve sledování do dalšího roku.

| Kategorie | celkem | rekvalifikace ukončené ve sledovaném roce |
|---------------------------|--------|---|
| uchazeči v rekvalifikaci | 607 | 401 |
| umístění po rekvalifikaci | 136 | 67 |
| vyjádření v % | 22,4 | 16,7 |

Tabulka č. 15: Vyjádření efektivity umístění uchazečů po rekvalifikaci

Tabulka č. 15 ukazuje úspěšnost při umisťování uchazečů po rekvalifikaci. Procento úspěšnosti je v případě rekvalifikací ukončených v roce 2009 16,7 %. Pokud jsou započítáni i uchazeči sledovaní po ukončených rekvalifikacích v roce 2008, procento úspěšnosti se nepatrně zvyšuje na 22,4 %.

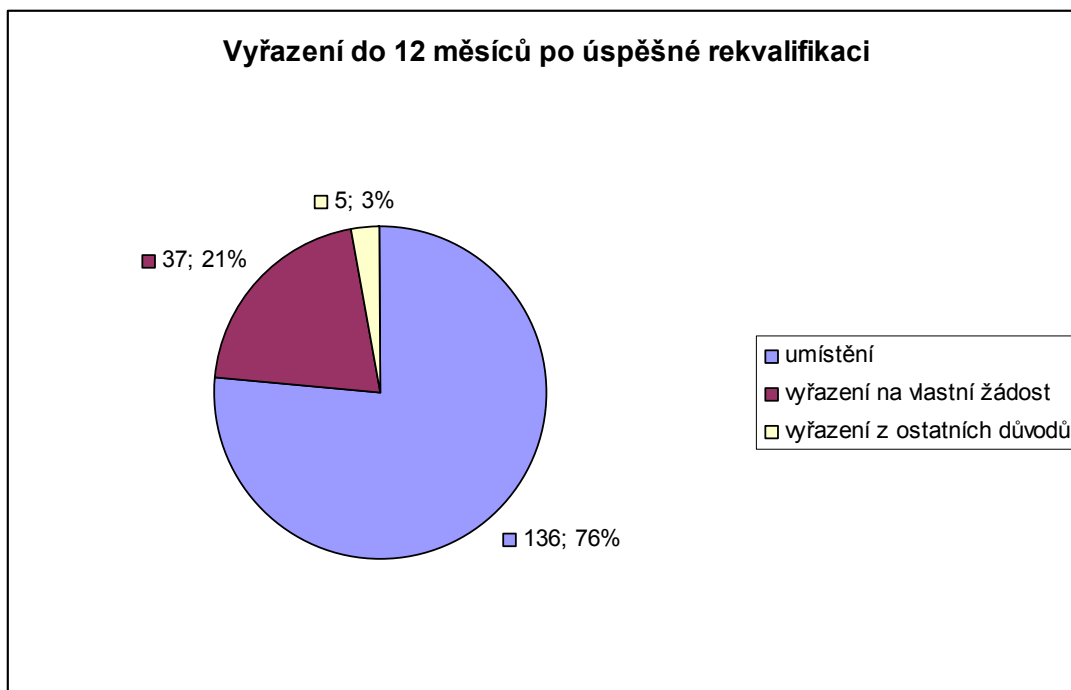
Vyjádřením míry úspěšnosti při umisťování uchazečů po rekvalifikacích byl ověřen první předpoklad. Po úspěšně absolvované rekvalifikaci se skutečně podaří umístit méně než polovinu rekvalifikovaných.



Graf č. 16: Uchazeči po rekvalifikaci

Graf č. 16 vyjadřuje, kolik z celkového počtu rekvalifikovaných bylo vyřazeno z evidence do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace, kolik jich 12 měsíční hranici přesáhlo a kolik jich zůstává ve sledování do dalšího období. I na tomto grafu lze sledovat největší podíl těch, kteří zůstávají v evidenci úřadu práce, a tím je potvrzen první předpoklad z opačného pohledu – více než polovina všech rekvalifikovaných zůstává na úřadu práce po delší období.

Graf č. 17 vyjadřuje podíl druhů vyřazení do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci. Zde lze zkonstatovat, že u uchazečů, kteří do 1 roku od absolvování rekvalifikace opustí evidenci úřadu práce, převládá podíl těch, kterým se podařilo najít zaměstnání.

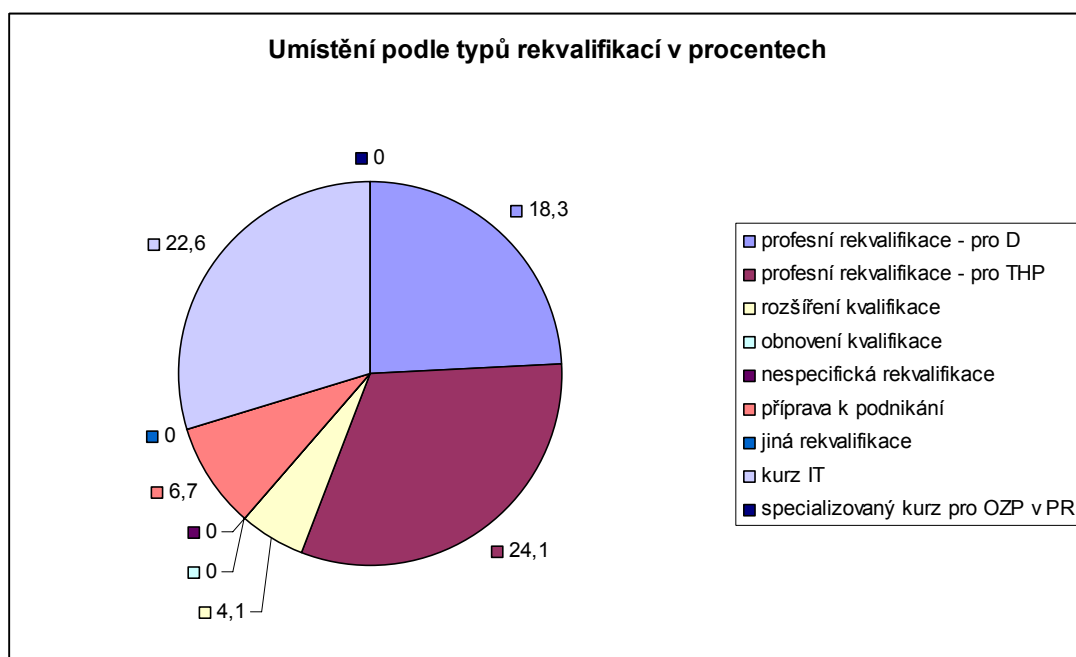


Graf č. 17: Druhy vyřazení z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci

Níže uvedená tabulka č. 16, č. 17 a graf č. 18 souvisí s ověřením druhého předpokladu. Druhý předpoklad praktické části bakalářské práce říká, že více efektivní jsou rekvalifikace odborně zaměřené než rekvalifikace zaměřené obecně. Mezi obecně zaměřené rekvalifikace řadíme především kurz zaměřený na získání základní počítačových znalostí a dovedností. Mezi rekvalifikace odborně zaměřené patří profesní rekvalifikace pro dělnické i technicko-hospodářské pracovníky nebo rozšíření či obnovení kvalifikace. Tabulka č. 15 ukazuje kolik uchazečů, jakým způsobem a v jakém časovém intervalu ukončilo jednotlivé typy rekvalifikací.

| Typ rekvalifikace | Uchazeči o zaměstnání po úspěšné rekvalifikaci | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|----|--|---|---|--|
| | z toho | | | | | | |
| | od počátku roku vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci | | | | | evidence po úspěšném ukončení rekvalifikace přesáhla 12 měsíců | zůstávají ve sledování do dalšího období |
| | celkem | z toho | | | | | |
| | | umístění | | vyřazení z evidence na vlastní žádost | vyřazení z evidence z ostatních důvodů | | |
| celkem | | po rekv. ukončené ve sl. roce | | | | | |
| profesní rekvalifikace - pro D | 32 | 25 | 13 | 5 | 2 | 10 | 56 |
| profesní rekvalifikace - pro THP | 20 | 14 | 7 | 5 | 1 | 12 | 20 |
| rozšíření kvalifikace | 41 | 28 | 4 | 13 | 0 | 49 | 94 |
| obnovení kvalifikace | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nespecifická rekvalifikace | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| příprava k podnikání | 13 | 10 | 1 | 2 | 0 | 5 | 14 |
| jiná rekvalifikace | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kurz IT | 73 | 59 | 42 | 12 | 2 | 33 | 133 |
| specializovaný kurz pro OZP v PR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

Tabulka č. 16: Uchazeči po úspěšné rekvalifikaci a jejich umístění



Graf č. 18: Umístění dle typů rekvalifikací

Graf č. 18 znázorňuje v procentech, kolik uchazečů bylo po absolvování určitého typu rekvalifikace umístěno do zaměstnání. Stejně jako z tohoto grafu lze i z tabulky č. 17 vyčíst údaje, kterými je možné ověřit pravdivost druhého předpokladu. Po obecně zaměřeném kurzu IT se podařilo najít zaměstnání skoro 23 % uchazečů. Druhým kurzem spadajícím do obecně zaměřených kurzů, je kurz

příprava k podnikání, procento úspěšnosti z hlediska nalezení pracovního uplatnění po tomto kurzu činí skoro 7 %. Do kurzů odborně zaměřených počítáme kurzy profesní pro dělnické profese i pro technicko-hospodářské pracovníky a kurzy orientované na obnovení či rozšíření kvalifikace. U těchto kurzů má procento úspěšnosti při umisťování uchazečů do zaměstnání následující hodnoty - kurzy profesní pro dělnické profese 18,3 %, pro technicko-hospodářské pracovníky 24,1 %, kurzy zaměřené na rozšíření kvalifikace 4,1%. Sečteme-li procentuelní hodnoty u obecně zaměřených kurzů, získáme zhruba 30% úspěšnost při umisťování absolventů těchto typů rekvalifikací. Sečteme-li tyto hodnoty u odborně zaměřených rekvalifikací, získáme 46,5 % úspěšnosti při umisťování absolventů takto zaměřených rekvalifikací.

Druhý předpoklad, který říká, že více efektivní jsou rekvalifikace odborně zaměřené než rekvalifikace zaměřené obecně, byl tímto průzkumem potvrzen. Větší počet umístěných po absolvované rekvalifikaci je u rekvalifikovaných v odborně zaměřených kurzech.

| Typ rekvalifikace | rekvalifikace ukončené ve sledovaném roce celkem | umístění po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce | efektivita v % (zaokrouhleno na 1 desetinné místo) |
|----------------------------------|---|--|---|
| profesní rekvalifikace - pro D | 71 | 13 | 18,3 |
| profesní rekvalifikace - pro THP | 29 | 7 | 24,1 |
| rozšíření kvalifikace | 98 | 4 | 4,1 |
| obnovení kvalifikace | 0 | 0 | 0 |
| nespecifická rekvalifikace | 0 | 0 | 0 |
| příprava k podnikání | 15 | 1 | 6,7 |
| jiná rekvalifikace | 0 | 0 | 0 |
| kurz IT | 186 | 42 | 22,6 |
| specializovaný kurz pro OZP v PR | 2 | 0 | 0 |

Tabulka č. 17: Efektivita rekvalifikací v roce 2009

3.6.2 Dotazníkové šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit jaký názor na užitečnost rekvalifikací a rekvalifikace samotné, mají uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikaci během roku 2009 a v současné době jsou stále vedeni v evidenci nezaměstnaných úřadu práce a dále ověřit stanovené předpoklady. Dotazníkovým šetřením byly ověřovány předpoklady 3 – 5. Návratnost dotazníků činila 64 respondentů z 80 rozdaných dotazníků. Prostřednictvím dotazníkového šetření byly získány následující informace.

Otázka č. 5: Jakého typu rekvalifikace jste se zúčastnil/a?

| typ rekvalifikace | počet respondentů |
|-------------------------------------|-------------------|
| profesní rekvalifikace | 19 |
| rozšíření nebo obnovení kvalifikace | 5 |
| příprava k podnikání | 8 |
| počítačový kurz | 32 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 18: Počet respondentů v jednotlivých typech rekvalifikace

Tabulka č. 18 ukazuje rozložení respondentů podle navštěvovaného typu rekvalifikace. Nejvíce respondentů prošlo kurzy zaměřenými na získání počítačových znalostí a dovedností, další početně výraznou skupinu tvořili respondenti, kteří absolvovali profesní rekvalifikace. Je to proto, že těchto kurzů se v rámci roku 2009 pořádalo nejvíce, tyto výsledky potvrdila i analýza sekundárních zdrojů. 8 z celkového počtu 64 respondentů absolvovalo kurz příprava k podnikání a 5 kurz na rozšíření či obnovení kvalifikace.

Otázka č. 6: Byla to Vaše první rekvalifikace?

| první rekvalifikace | počet respondentů |
|---------------------|-------------------|
| ano | 41 |
| ne | 23 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 19: Pořadí absolvované rekvalifikace

Téměř 36 % respondentů u otázky č. 6 uvedlo, že se nejednalo o jejich první rekvalifikační kurz. Toto procento lze hodnotit jako poměrně velké a lze ho zdůvodnit tendencí navazovat u uchazečů na absolvované rekvalifikace, rekvalifikacemi pokračujícími, které již získané znalosti a dovednosti rozšiřují, prohlubují a zároveň ověřují.

Otázka č. 7: Co Vás motivovalo k nástupu na rekvalifikaci?

| motivace k nástupu na rekvalifikaci | počet respondentů | | celkem |
|-------------------------------------|-------------------|------|--------|
| | ženy | muži | |
| úřad práce | 14 | 9 | 23 |
| vlastní iniciativa | 21 | 11 | 32 |
| jiná varianta | 4 | 5 | 9 |
| celkem | 39 | 25 | 64 |

Tabulka č. 20: Motivace k nástupu na rekvalifikaci

U této otázky bylo možné označit více variant odpovědí, ale respondenti uváděli po jedné variantě. 9 označilo jako správnou možnost odpovědi na tuto otázku jinou variantu, pouze 6 respondentů však uvedlo, o jakou jinou variantu se jednalo. U 4 z těchto 6 respondentů bylo jako motivace k nástupu uvedeno prodloužení či získání podpory při rekvalifikaci, 2 zbývajících respondenti uvedli rodinu, jako zdroj své motivace k nástupu na rekvalifikační kurz.

Z tabulky č. 20, která interpretuje výsledky dotazníkového šetření, lze rozpoznat také zastoupení pohlaví u jednotlivých odpovědí. 21 žen bylo motivováno k nástupu na rekvalifikaci vlastní iniciativou. Z šetření a odpovědí respondentů tedy vyplývá, že vlastní iniciativou jsou k nástupu na rekvalifikaci motivovány především ženy. U dotazníků těchto žen, byl za účelem ověření čtvrtého předpokladu, učiněn ještě rozbor třetí otázky, která zjišťovala stupeň vzdělání. Z níže uvedené tabulky č. 21 vyplývá převažující vyšší stupeň vzdělání u těchto žen.

| kategorie vzdělání | počet žen motivovaných k rekvalifikaci vlastní iniciativou |
|-----------------------------|--|
| základní | 3 |
| střední - vyučen(a) | 4 |
| střední – maturitní zkouška | 13 |
| vysokoškolské | 1 |
| celkem | 21 |

Tabulka č. 21: Vzdělání u žen motivovaných k rekvalifikaci vlastní iniciativou

Čtvrtý předpoklad byl průzkumem uskutečněným prostřednictvím dotazníkového šetření potvrzen. Bylo předpokládáno, že vlastní iniciativou jsou motivováni k nástupu na rekvalifikaci především ženy s vyšším stupněm vzdělání. Téměř 67 % žen, které byly k nástupu na rekvalifikaci motivovány vlastní iniciativou, uvedlo v dotazníku vyšší stupeň dosaženého vzdělání. Předpoklad byl ověřen pomocí druhé, třetí a sedmé otázky dotazníku.

Otázka č. 8: Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované případně absolvovaných rekvalifikace/i? Dostačující pro účel rekvalifikace (rekvalifikace poskytne účastníkovi kurzu potřebné znalosti a dovednosti pro výkon profese).

| škála souhlasu s tvrzením | počet respondentů |
|---------------------------|-------------------|
| ANO | 8 |
| SPÍŠE ANO | 33 |
| SPÍŠE NE | 14 |
| NE | 9 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 22: Hodnocení obsahové náplně rekvalifikace

Většina respondentů hodnotí obsahovou náplň rekvalifikace jako dostačující pro její účel. 64 % respondentů s tímto tvrzením spíše souhlasí nebo souhlasí úplně.

Otázka č. 9: Co jste od rekvalifikace očekával/a?

| očekávání od rekvalifikace | počet odpovědí |
|----------------------------|----------------|
| nové znalosti | 64 |
| nové známé | 51 |
| aktivita a naděje | 49 |
| nové zaměstnání | 43 |
| jiná varianta | 6 |

Tabulka č. 23: Očekávání od rekvalifikace

U otázky č. 9 bylo možné uvést více variant odpovědí. Většina respondentů tuto možnost využila a označila více odpovědí, proto je zde hodnocen celkový počet odpovědí určitého druhu, nikoli počet takto odpovídajících respondentů. Jinou variantu jako možnou odpověď označilo 6 respondentů, z toho 4 respondenti uvedli, o jakou variantu jde. I u této otázky bylo uvedeno prodloužení či získání podpory během rekvalifikace, tentokrát jako očekávání respondentů od rekvalifikace. Z tabulky č. 23 lze vyčíst, že rekvalifikace představuje pro většinu respondentů možnost získání nových znalostí, příležitost k seznámení, aktivitu a naději a také možnost získání nového zaměstnání. Nejvíce respondentů očekává od rekvalifikace nové znalosti.

Otázka č. 10: Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

| škála souhlasu s tvrzením | počet respondentů |
|---------------------------|-------------------|
| ANO | 12 |
| SPÍŠE ANO | 41 |
| SPÍŠE NE | 9 |
| NE | 2 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 24: Hodnocení splněných očekávání

Téměř 83 % respondentů hodnotí rekvalifikaci kladně, co se týče splněných očekávání. I zkušenost z praxe je stejného charakteru, většina účastníků rekvalifikační absolvované rekvalifikace chválí a jsou s nimi spokojeni.

Otázka č. 11: Myslíte si, že Vám absolvovaná rekvalifikace pomůže při hledání nového zaměstnání?

| škála souhlasu s tvrzením | počet respondentů |
|---------------------------|-------------------|
| ANO | 6 |
| SPÍŠE ANO | 49 |
| SPÍŠE NE | 9 |
| NE | 0 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 25: Hodnocení užitečnosti rekvalifikační při hledání nového zaměstnání

Pouze 9 respondentů z celkového počtu si myslí, že jim rekvalifikace nebude užitečná při hledání nového zaměstnání. 55 respondentů vidí rekvalifikaci jako pomoc při hledání pracovního uplatnění.

Otázka č. 12: Myslíte si, že rekvalifikace rozšíří možnosti Vašeho uplatnění na trhu práce?

| škála souhlasu s tvrzením | počet respondentů |
|---------------------------|-------------------|
| ANO | 10 |
| SPÍŠE ANO | 38 |
| SPÍŠE NE | 15 |
| NE | 1 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 26: Hodnocení zvýšení možností na trhu práce po rekvalifikaci

Také otázka č. 12 vyjadřuje kladný názor většiny respondentů na jejich budoucí uplatnění na trhu práce. 48 respondentů si myslí, že absolvovaná

rekvalifikace jim rozšíří možnosti jejich uplatnění na trhu práce. 16 z celkového počtu respondentů o rozšíření uplatnitelnosti po rekvalifikaci vyjadřuje pochyby.

Třetí předpoklad byl průzkumem uskutečněným prostřednictvím dotazníkového šetření potvrzen. Tento předpoklad uvádí, že více než polovina účastníků rekvalifikací považuje rekvalifikace za užitečné při hledání nového zaměstnání. Předpoklad byl ověřen především otázkami č. 11 a č. 12. Více než polovina respondentů považuje rekvalifikace za přínosné při hledání nového zaměstnání a hodnotí je jako rozšíření svých možností, jak se uplatnit na trhu práce. K ověření tohoto předpokladu byly využity i otázky č. 9 a č. 10. Jako svou odpověď na otázku týkající se očekávání od rekvalifikace, uvedlo 67 % respondentů právě nové zaměstnání. Svá očekávání hodnotilo jako splněná téměř 83 % respondentů.

Otázka č. 13: Souhlasil/a byste se zařazením na další rekvalifikaci?

| zájem o další rekvalifikaci | počet respondentů |
|------------------------------------|--------------------------|
| ano | 43 |
| ne | 21 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 27: Zájem respondentů o další vzdělávání formou rekvalifikace

U respondentů, kteří měli zájem o další rekvalifikace, se objevovaly různé odpovědi na otázku, o jakou rekvalifikaci konkrétně zájem mají. Většinou šlo o prohlubování již získaných znalostí a o navazující druhy rekvalifikací, zaměřených převážně na získání počítačové gramotnosti. Velmi často se objevoval zájem o konkrétní odborně zaměřené rekvalifikace či rozšíření kvalifikace. U záporných odpovědí byl velice zřídka uveden důvod nezájmu o další rekvalifikaci. 5 respondentů uvedlo vyšší věk a u 6 nebyl zájem o další rekvalifikaci z důvodu příslibu zaměstnání, zbylých 10 důvod neuvedlo.

Otázka č. 14: V čem spatřujete příčinu/y faktu, že zůstáváte nadále v evidenci uchazečů o zaměstnání i po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?

| příčina pokračující evidence | počet respondentů |
|--|--------------------------|
| nedostatek volných pracovních míst, současná krizová situace | 39 |
| nedostatečně dlouhé období po rekvalifikaci | 5 |
| velké požadavky zaměstnavatelů | 9 |
| zaměstnavatelé nepovažují rekvalifikaci za dostatečnou pro výkon profese | 5 |
| jiná varianta | 6 |
| celkem | 64 |

Tabulka č. 28: Příčiny setrvání v evidenci nezaměstnaných i po absolvované rekvalifikaci

Pátý předpoklad byl průzkumem uskutečněným prostřednictvím dotazníkového šetření potvrzen. Předpoklad uváděl, že více než polovina účastníků rekvalifikací spatřuje příčinu svého setrvání v evidenci nezaměstnaných i po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu v současné krizové situaci. Téměř 61 % respondentů vidí příčinu své, i přes absolvovaný kurz, pokračující nezaměstnanosti, v nedostatku volných pracovních míst a v současné krizové situaci. Rekvalifikace byly respondenty hodnoceny kladně, ale bohužel ani absolvované rekvalifikace nepomohou v situaci, kdy není dostatečná nabídka pracovních příležitostí.

IV. Závěr

Cílem práce bylo popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobněji analyzovat jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace. Účelem průzkumu uskutečněného v praktické části práce bylo vyjádřit efektivitu rekvalifikací pořádaných během roku 2009 Úřadem práce v Jablonci nad Nisou a také zjistit názor na pořádané rekvalifikace u samotných účastníků těchto rekvalifikací. Účelem provedeného průzkumu bylo ověření předpokladů stanovených v počátku praktické části práce. Předpokladů bylo stanoveno celkem pět, všechny byly formulovány k tématu rekvalifikací a vycházely ze zkušeností a poznatků z předchozích let. Průzkum byl uskutečněn prostřednictvím dvou průzkumných metod, a to analýzou sekundárních zdrojů a dotazníkovým šetřením. Dva předpoklady byly ověřeny analýzou sekundárních zdrojů a ověření zbylých třech předpokladů bylo uskutečněno pomocí výsledků dotazníkového šetření.

Všechny stanovené předpoklady byly potvrzeny. Průzkumem provedeným v praktické části práce se podařilo potvrdit, že rekvalifikace jsou sice možným nástrojem k řešení nezaměstnanosti, ale po jejich absolvování v roce 2009 se podařilo umístit méně než polovinu uchazečů o zaměstnání. Možným důvodem pro tuto skutečnost může být u některých absolventů krátký časový interval po uskutečnění rekvalifikace, ale ani statistické údaje z let předchozích neukazují vyšší než 50 % úspěšnost při umísťování uchazečů po rekvalifikaci. Analýza sekundárních zdrojů ověřila také druhý předpoklad, více efektivní než rekvalifikace obecně zaměřené jsou rekvalifikace zaměřené odborně. Tuto skutečnost prokazuje větší procento úspěšnosti při nacházení nového pracovního uplatnění u absolventů rekvalifikací zaměřených odborně a specificky.

Průzkumem byla ověřena také spokojenost s rekvalifikacemi u většiny účastníků kurzů. Absolventi rekvalifikací jsou ve většině případů spokojeni s obsahovou náplní rekvalifikací, považují rekvalifikace za přínosné a užitečné při hledání nového zaměstnání a zároveň je hodnotí jako zdroj rozšíření své uplatnitelnosti na trhu práce. Většina účastníků rekvalifikací očekávala od rekvalifikace také aktivizaci a získání nového impulzu při snaze nalézt zaměstnání. Uchazeči si v rámci rekvalifikace ověří své znalosti, získají nové znalosti, nové

známé, nové zkušenosti a mnohdy jim rekvalifikace vrátí naději v možnou změnu svého stavu nezaměstnanosti. Většina absolventů rekvalifikací uvedla v průzkumu skutečnost, že rekvalifikace splnila jejich očekávání.

Průzkum provedený dotazníkovým šetřením umožnil ověřit i další předpoklad stanovený v této práci. Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že pro ženy, které uvedly vyšší stupeň vzdělání, byla motivací k účasti na procesu rekvalifikace vlastní iniciativa. Navíc tvořily ženy nadpoloviční většinu z celkového počtu respondentů, kteří uvedli jako motivaci k rekvalifikaci vlastní iniciativu.

Téměř 61 % procent respondentů spatřuje příčinu své, i přes absolvování rekvalifikace, pokračující nezaměstnanosti, v současné krizové situaci a nedostatečné nabídce volných pracovních míst. Tímto zjištěním byl ověřen poslední předpoklad.

Stanovených cílů bylo dosaženo. Práce popsala ve své teoretické části problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je možné přispívat k řešení nezaměstnanosti. V praktické části práce byla vyhodnocena efektivita rekvalifikací a také vyjádřen názor účastníků rekvalifikací na proces rekvalifikace. Tento názor byl zformulován z více složek, mezi které patřilo zjištění motivace uchazečů k účasti na rekvalifikaci a jejich hodnocení rekvalifikací z různých hledisek. Například z hlediska užitečnosti těchto kurzů při hledání nového zaměstnání, z hlediska znalostí a dovedností, kterými uchazeče rekvalifikace vybavila a také z hlediska kritického zhodnocení zatím pokračující nezaměstnanosti. Rekvalifikace jsou hodnoceny kladně, prozatimní neúspěch při řešení své nezaměstnanosti je přičítán ve většině případů současné hospodářské krizi a nedostatku možností pracovního uplatnění, které bohužel nevyřeší ani další vzdělávání. Pokud není kam nastoupit, nevyřeší tuto situaci ani rekvalifikace, která je jinak hodnocena jako užitečný a smysluplný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým lze nezaměstnaným pomoci při řešení jejich stavu nezaměstnanosti.

V. Navrhovaná opatření

Nezaměstnanost představuje závažný celospolečenský problém. V současné době, kdy prochází většina vyspělých zemí hospodářskou krizí, se nezaměstnanost a její dopady výrazně prohlubují. Je tedy třeba snažit se aktivně tomuto závažnému problému čelit. K tomuto účelu jsou v každém státě zákonem stanoveny různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými je možné přispět k řešení nezaměstnanosti. Mezi tyto nástroje patří také rekvalifikace. Rekvalifikace jsou jednoznačně nástrojem, kterým je možné pomoci při řešení nezaměstnanosti, ale jejich význam se snižuje, v případě, kdy ani po absolvovaných rekvalifikačních kurzech, nemá nezaměstnaný jedinec možnost pracovního uplatnění. Je pravdou, že i když se rekvalifikovanému jedinci nepodaří nalézt nové zaměstnání či se jinak uplatnit na trhu práce, může mu rekvalifikace pomoci alespoň po stránce psychické. Lidé cítí, že se s nimi pracuje, rekvalifikaci vnímají většinou pozitivně a díky ní si skutečně rozšíří své znalosti, dovednosti a všeobecný přehled. Ze zkušeností lze konstatovat, že většina nezaměstnaných je s rekvalifikací spokojena a byla by ochotna dále se vzdělávat. Nesmíme však zapomínat, že rekvalifikace by měly sloužit především k účelu nalezení nového pracovního uplatnění a tím zároveň k snížení nezaměstnanosti. V současné době je sice trendem rekvalifikovat co nejvíce uchazečů o zaměstnání, ale k větší efektivitě rekvalifikaci by jistě přispělo jejich účelnější poskytování. V současné době krize se na jednu stranu neustále hovoří o úsporách, ale na stranu druhou jsou prostředky vynakládány na ovlivňování nezaměstnanosti nesnížené, spíše naopak i navýšené. Proti této skutečnosti nelze nic namítat, mezi tyto prostředky však spadá i rozpočet přidělený na rekvalifikace uchazečů, které jsou v současné době trochu míjející se účinkem. Navíc jsou rekvalifikace financovány ještě z prostředků ESF – Evropského sociálního fondu.

Přednostně by měly být využívány především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. Tímto nástrojem je možné přispět k řešení současné vysoké nezaměstnanosti. Teprve když bude na trhu práce dostatek možností pracovního uplatnění, je možné pro tyto místa rekvalifikovat vhodné uchazeče. V současné době spočívá problém především v tom, že se lidé rekvalifikují a rozšiřují možnosti svého uplatnění na trhu práce, ale ten jim bohužel mnoho možností nenabízí. Proto by měly být rekvalifikace

financovány například pouze z prostředků, které pochází z Evropského sociálního fondu a prostředky pocházející ze státního rozpočtu by měly být používány spíše k podpoře vytváření nových pracovních míst.

Dalším opatřením, které by mohlo přispět k zvýšení efektivity poskytovaných rekvalifikací, je upravení a zpřísnění podmínek pro zařazování uchazečů o zaměstnání na rekvalifikace.

Bylo by vhodné rekvalifikovat pouze ty uchazeče, kteří mají o rekvalifikaci skutečný zájem a nikoli uchazeče, kterým se tato možnost „vnutí“, aby byli zařazeni do nějaké aktivity. Je sice pravda, že i uchazečům, kteří původně neměli zájem o zařazení do rekvalifikačního kurzu, může aktivita v podobě docházení do vzdělávacího střediska, plnění požadovaných úkolů, získávání nových znalostí, dovedností a sociální kontaktů, ve výsledku prospět, nicméně se většinou nejedná o levnou záležitost, a proto by mělo být poskytování rekvalifikací především účelné a efektivní. K nástupu na rekvalifikaci by uchazeče o zaměstnání neměla motivovat také pouze vyšší a delší podpora.

Dále je nutné průběžně vyhodnocovat skladbu poskytovaných rekvalifikací dle jejich efektivity a upravovat skladbu, rozsah, četnost poskytovaných rekvalifikací především podle potřeb trhu práce v návaznosti na nabídku volných pracovních míst. Možným řešením by bylo podmiňovat poskytování rekvalifikací příslibem získání zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento příslib by se měl vyžadovat především u rekvalifikací zaměřených na výkon určité profese. Tak, aby se nestávalo, že úřad práce zrekvalifikuje několik uchazečů na určitou profesi a oni zůstanou nadále v evidenci nezaměstnaných. V tomto ohledu je třeba působit i na zaměstnavatele a ovlivňovat je v požadavcích, které kladou na zájemce o zaměstnání. Zaměstnavatelé mnohdy nepovažují rekvalifikaci za dostatečnou přípravu k výkonu profese a vyžadují určitou praxi, ale pokud by poskytli nezaměstnaným šanci, mohou i lidé, kteří projdou pouze rekvalifikací, vykonávat svou novou profesi dobře.

Jednoznačně by mělo být podporováno poskytování rekvalifikací jako vhodného nástroje, kterým je možné přispět k řešení nezaměstnanosti, ale zároveň musí být zdůrazněna nutnost sledovat průběžně situaci na trhu práce a na základě tohoto sledování upravovat i nabídku poskytovaných rekvalifikací. Je nutné průběžně

a hlavně pružně přizpůsobovat skladbu nabízených a poskytovaných rekvalifikací situaci na trhu práce.

VI. Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-08.

HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009*. Jablonec nad Nisou: Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. 46 s.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

Listina základních práv a svobod [online]. Praha : 2010, 22.3.2010 [cit. 2010-03-22]. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY - POSLANECKÁ SNĚMOVNA . Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.

OK system s. r. o.. *Integrovaný portál MPSV: Politika zaměstnanosti* [online]. 2002-2008 [cit. 2010-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

OK system s. r. o.. *Integrovaný portál MPSV: Politika zaměstnanosti* [online]. 2002-2008 [cit. 2010-03-02]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>>.

OK system s. r. o. *Programový systém OK práce*. Praha: OK system s. r. o., 2004-2010.

Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 155 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0.

VII. Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Přílohová část
Příloha č. 1: Dotazník

DOTAZNÍK PRO PRŮZKUM NÁZORŮ NA REKVALIFIKACE

Dobrý den, do ruky se Vám dostal dotazník, jehož cílem je zjistit Váš názor na rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce v Jablonci nad Nisou. Účelem tohoto dotazníku je zjistit právě Váš názor, protože jste rekvalifikaci absolvoval/a. Vyplněné informace mohou být užitečné pro případné změny v systému rekvalifikací. Zvolenou variantu odpovědi označte, prosím, křížkem. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více než 10 minut. Za čas věnovaný tomuto průzkumu Vám velice děkuji. Kateřina Tománková

=====

1. Jaký je Váš věk?

☐ do 20 let

☐ 20 – 50 let

☐ 50 a více

2. Jaké je Vaše pohlaví?

☐ žena

☐ muž

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

☐ základní

☐ střední – vyučen(a)

☐ střední s maturitou

☐ vysokoškolské

4. Jaká je délka Vaší evidence na ÚP?

☐ do 5 měsíců

☐ do 1 roku

☐ nad 1 rok

5. Jakého typu rekvalifikace jste se zúčastnil/a?

- ☐ PROFESNÍ REKVALIFIKACE (truhlář, kadeřnice)
- ☐ ROZŠÍŘENÍ NEBO OBNOVENÍ KVALIFIKACE
- ☐ PŘÍPRAVA K PODNIKÁNÍ
- ☐ POČÍTAČOVÝ KURZ

6. Byla to Vaše první rekvalifikace?

- ☐ ANO ☐ NE

7. Co Vás motivovalo k nástupu na rekvalifikaci?

(můžete zaškrtnout více variant)

- ☐ ÚŘAD PRÁCE
- ☐ VLASTNÍ INICIATIVA
- ☐ JINÁ VARIANTA

(uved'te jaká).....

8. Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované/ných rekvalifikace/í?

Dostačující pro účel rekvalifikace, tzn. rekvalifikace mě vybavila potřebnými znalostmi a dovednostmi pro výkon profese.

- ☐ ANO
- ☐ SPÍŠE ANO
- ☐ SPÍŠE NE
- ☐ NE

9. Co jste od rekvalifikace očekával/a?

(můžete zaškrtnout více variant)

☐ NOVÉ ZNALOSTI

☐ NOVÉ ZNÁMÉ

☐ AKTIVITU A NADĚJI

☐ NOVÉ ZAMĚSTNÁNÍ

☐ JINÁ VARIANTA

(uved'te jaká).....

10. Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

☐ ANO

☐ SPÍŠE ANO

☐ SPÍŠE NE

☐ NE

11. Myslíte si, že Vám absolvovaná rekvalifikace pomůže při hledání nového zaměstnání?

☐ ANO

☐ SPÍŠE ANO

☐ SPÍŠE NE

☐ NE

12. Myslíte si, že rekvalifikace rozšíří možnosti Vašeho uplatnění na trhu práce?

☐ ANO

☐ SPÍŠE ANO

☐ SPÍŠE NE

☐ NE

13. Souhlasil/a byste se zařazením na další rekvalifikaci?

☐ ANO

☐ NE

Pokud ano, o jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem?

.....

Pokud ne, napište důvod:

.....

14. V čem spatřujete příčinu/y faktu, že zůstáváte nadále v evidenci uchazečů o zaměstnání i po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?

☐ NEDOSTATEK VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST, SOUČASNÁ KRIZOVÁ SITUACE

☐ NEDOSTATEČNĚ DLOUHÉ OBDOBÍ PO REKVALIFIKACI

☐ VELKÉ POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ

☐ ZAMĚSTNAVATELÉ NEPOVAŽUJÍ REKVALIFIKACI ZA DOSTATEČNOU PRO VÝKON PROFESE

☐ JINÁ VARIANTA

(uved'te jaká).....

Ještě jednou velice děkuji za čas věnovaný dotazníku. Vyplněný prosím odevzdejte své zprostředkovatelce, na informacích či v kanceláři číslo 219 nebo vhod'te do poštovní schránky umístěné na zdi po pravé straně vchodu do ÚP. Děkuji Kateřina Tománková.